

**MANAJEMAN KONFLIK KASUS KEKERASAN SEKSUAL DI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
(Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media
Online Lokal)**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Penulisan Tesis**



Oleh :

**ANA YUNITA PRATIWI
NPM : 1886131047**

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**

**MANAJEMAN KONFLIK KASUS KEKERASAN SEKSUAL
DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
(Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media
Online Lokal)**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Penulisan Tesis**

**Oleh :
ANA YUNITA PRATIWI
NPM : 1886131047**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Rumadani Sagala, M.Ag

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jl Yulius Usman Labuhanratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PERSETUJUAN

Judul Tesis

: MANAJEMAN KONFLIK KASUS KEKERASAN
SEKSUAL DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG (STUDI ANALISIS
WACANA KRITIS VAN DIJK PADA PEMBERITAAN
MEDIA ONLINE LOKAL)

Nama Mahasiswa

: ANA YUNITA PRATIWI

NPM

1886131047

Jurusan

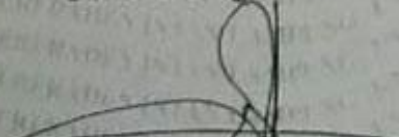
: Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung.

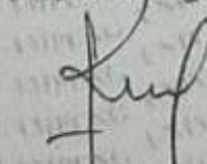
Bandar Lampung, Desember 2020

MENYETUJUI

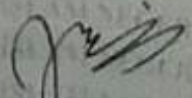
Pembimbing I


Prof. Dr. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Pembimbing II


Dr. Rumadani Sagala, M.Ag
NIP. 196002081986032001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



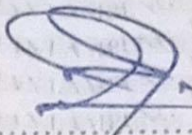
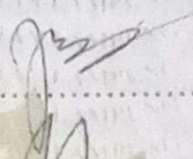
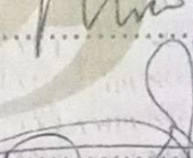
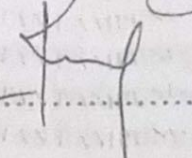
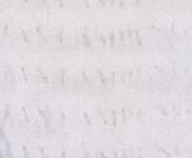
**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jl. Yulius Usman Labuhanratu Kedaton Telp. (0721) 787392, Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **“Manajemen Konflik Kasus Kekerasan Seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)”** Ditulis oleh Ana Yunita Pratiwi, Nomor Pokok Mahasiswa 1886131047, telah diajukan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua	: Dr. Jamal Fakhri, M.Ag	(..... )
Sekretaris	: Dr. Yetri, M.Pd	(..... )
Penguji I	: Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd	(..... )
Penguji II	: Prof. Dr. Siti Patimah, M.Pd	(..... )
Penguji III	: Dr. Rumadani Sagala, M.Ag	(..... )

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 10 Desember 2020

ABSTRAK
Manajemen Konflik Kasus Kekerasan Seksual
di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana
Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)
Ana Yunita Pratiwi/1886131047

Undang-undang dasar (UUD) 1945 mengisyaratkan pendidikan sebagai hal yang esensial dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang akan berkontribusi terhadap pembangunan Indonesia. Komitmen tersebut dituangkan dalam UU No. 23 tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional dan UU No. 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi. Untuk itu, lembaga Pendidikan tentunya diharapkan dapat menjadi ruang yang aman dan nyaman bagi seluruh civitas akademik. Namun, kampus sebagai perwujudan dari perguruan tinggi memiliki kerentanan mengalami konflik baik dilatari keragaman nilai, pandangan, dan tujuan. Salah satunya konflik kekerasan seksual dilingkungan kampus. Data komnas perempuan menunjukkan tingginya kasus kekerasan seksual di perguruan tinggi dan selama rentang 2018-2019 terdapat 2 kasus pelecehan seksual di Universitas Negeri Lampung yang merupakan konflik laten yang membutuhkan upaya manajemen konflik oleh pimpinan organisasi dalam penanganannya.

Fokus penelitian ini adalah manajemen konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan sub fokus bagaimana pimpinan organisasi mengidentifikasi konflik, melihat faktor penyebab konflik, memilih strategi dalam penanganan konflik dan melihat dampak dari konflik kasus kekerasan seksual di universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penelitian kualitatif deskriptif ini menggunakan analisis wacana kritis model Van Dijk dimana membagi wacana dalam tiga dimensi yaitu teks, kognisi sosial, dan konteks sosial. Pada dimensi konteks sosial peneliti menambahkan pisau analisis gender untuk memperdalam sumber penyebab. Data diperoleh dari dokumentasi teks-teks berita online lokal yang berkaitan dengan sub fokus penelitian yang bersumber dari lampost.co, tribunlampung.co.id dan harianmomentum.com dengan teknik *snowball sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan pimpinan organisasi mengidentifikasi konflik pelecehan seksual sebagai persoalan individu yang berkembang menjadi konflik antar organisasi. Perbedaan padangan tentang konflik memicu konflik laten diangkat ke permukaan dan menimbulkan peningkatan keterlibatan multi pihak. Kasus pelecehan seksual berkaitan dengan situasi ketidakadilan sosial yang diakibatkan perbedaan gender. Relasi gender dan vertikal pihak yang berkonflik semakin memperkuat akses sumberdaya pada salah satu pihak.

Strategi penenangan (*smooting*), *accomoding*, *avoiding*, dipilih oleh pimpinan dalam mengelola konflik melalui komunikator top manager yaitu Rektor UIN, kasubag humas, dan kepala biro AUPKK. Rehabilitasi organisasi dilakukan dengan membangun standar operasional prosedur layanan mahasiswa. Rehabilitasi sebagai rekonsiliasi sosial dan mental mahasiswi yang menjadi korban belum menjadi perhatian dalam pengelolaannya.

Kata kunci : Manajemen konflik, Kekerasan seksual, Universitas

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ana Yunita Pratiwi
NPM : 1886131047
Program Studi : Ilmu Tarbiyah
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **“MANAJEMAN KONFLIK KASUS KEKERASAN SEKSUAL DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal) ”** adalah benar-benar asli karya penulis, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Oktober 2020
Penulis

Ana Yunita Pratiwi

MOTTO

اِسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ خَيْرًا

“Aku wasiatkan kepada kalian agar berbuat baik kepada para perempuan.” (Hadis Turmudzi)¹



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas nikmat Allah SWT dan segala rahmatnya sehingga tercipta tulisan ini. Maka ku persembahkan tulisan ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, alm. bapak Anshori Setiawan dan ibu Muslimah atas doa-doa yang dipanjatkan, cinta dan kasih sayang serta pembelajaran hidup panjang yang mendorong untuk hidup lebih baik
2. Keluarga ku tercinta, Aminudin, Istianah, Dedy Kurniawan, Elyda Fitriani, keponakanku yang selalu memberikan dukungan dan warna dalam proses petualangan hidup
3. Tim lembaga advokasi perempuan DAMAR, Sely Fitriani SH, Sofiyani Hadi, Meda Fatmayani SH, Afrintina SH, Ika Widyarti SE, Iis Hariyati S.E, dan Ibu-ibu komunitas di 6 kab/kota, forum perempuan muda, yang telah banyak memberikan pembelajaran, pengalaman dan perubahan hidup dalam memaknai “perempuan” seutuhnya
4. Sahabat-sahabat pergerakan, FAMM Indonesia, teman-teman seperjuangan di pasca sarjana UIN Raden Intan Lampung sebagai pemicu untuk terus berkarya
5. Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terkhusus Pasca sarjana Program Manajemen Pendidikan Islam

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Alhamdulillah segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan dan menyusun tugas akhir berupa "Tesis" untuk memperoleh gelar S-2/Magister Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul "Manajemen Konflik Kasus Kekerasan Seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)".

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, pahlawan revolusi, baginda nabi besar Rosulullah SAW sang pendidik sejati, Rosul akhir zaman pemberi lentera kehidupan dari zaman jahiliyah menuju zaman yang bertaburkan cahaya keilmuan yakni agama Islam. Penulis mengucapkan terimakasih setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun spiritual. Selanjutnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

4. Bapak Dr. Andi Taher, MA selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
5. Prof. Dr. Siti Patimah, M.Pd, Dosen Pembimbing I dan Dr. Rumadani Sagala, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing II sekaligus ketua Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) Program Strata I UIN Raden Intan Lampung atas kesediaan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan memberikan arahan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini
6. Seluruh jajaran akademisi dan tim pasca sarjana UIN Raden Intan Lampung, yang telah membantu proses penyelesaian tesis ini baik terkait administrasi, teknis dan transformasi pengetahuan serta pembelajaran terkait manajemen pendidikan Islam



Bandar Lampung Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ORISINILITAS PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus dan Sub Fokus Masalah	15
C. Rumusan Masalah.....	16
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	17

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Identifikasi Konflik Kasus Kekerasan Seksual	
1. Pengertian Konflik dan Manajemen Konflik	19
2. Jenis-jenis Konflik dan Kekerasan Seksual	24
3. Tahapan Konflik	30
B. Faktor Penyebab Konflik	
1. Teori Penyebab Konflik.....	33
2. Sebab-sebab Timbulnya Konflik	34
C. Strategi Pengelolaan Konflik	
1. Metode Pengelolaan Konflik	36
2. Pendekatan dalam Pengelolaan Konflik	41
D. Dampak Konflik	43
E. Manajemen Konflik dalam Pandangan Islam	45
F. Analisis Gender	51
G. Hasil Penelitian Yang Relevan	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode dan Prosedur Penelitian	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	63
C. Latar Penelitian.....	63
D. Data dan Sumber Data.....	64
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	66
F. Prosedur Analisis Data	67

G. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum tentang Lokus Penelitian	70
B. Temuan Penelitian.....	81
C. Pembahasan Temuan Penelitian.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	112
B. Rekomendasi.....	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pedoman Analisis	
Lampiran 2 Dokumen Berita Online	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kasus Kekerasan Seksual di Lembaga Pendidikan 2018/2019.....	8
Tabel 2. Persepsi terhadap konflik	21
Tabel 3. Sasaran dan Perilaku	26
Tabel 4. Respon terhadap berbagai konflik.....	42
Tabel 5. Hubungan konflik dan prestasi kerja	44
Tabel 6. Skema penelitian model Van Dijk	58
Tabel 7. Analisis Struktur Van Dijk.....	59
Tabel 8. Elemen Wacana Kritis	59
Tabel 9. Skema/model kognisi sosial Van Dijk	60
Tabel 10. Judul berita online	65
Tabel 11. Kerangka analisis data teks berita 1	85
Tabel 12. Kerangka analisis data teks berita 2	89
Tabel 13. Kerangka analisis data teks berita 3	93
Tabel 14. Kerangka analisis data teks berita 4.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2018	7
Gambar 2. Model dan Proses Konflik dari Tosi	32
Gambar 3. Bagan Arus Kegiatan Penelitian	63
Gambar 3. Tahapan pengumpulan data.....	67
Gambar 5. Struktur Organisasi.....	79



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang esensial dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang diharapkan akan berkontribusi terhadap pembangunan sehingga terwujud masyarakat yang lebih berbudaya, berkarakter, cerdas dan sejahtera sebagaimana mandat UUD 1945. Pendidikan juga menjadi pondasi dalam ajaran Islam sebagaimana firman Allah SWT surat Al-‘Alaq ayat 1-5, Nabi Muhammad SAW memperoleh wahyu pertama yang dimulai dengan “bacalah”, menegaskan bahwa pendidikan adalah hal mendasar bagi manusia.¹ Ayat tersebut berbunyi :


 أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ٣ الَّذِي
 عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ٥

Artinya : “1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan, 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, 3. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, 4. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (Qs. Al ‘Alaq: 1-5)

Ajakan membaca dalam ayat di atas mengarahkan manusia untuk senantiasa belajar, melihat, menghayati, dan memahami teks dan konteks setiap proses dan tahapan kehidupan dengan bekal kalam (Al-Qur’an) yang dapat dijadikan pedoman manusia yang diturunkan melalui perantara wahyu pada Nabi Muhammad SAW.

¹ Abd. Rahman Fasih, “Dasar-dasar Pendidikan Islam dalam Tinjauan Al-Qur’an dan Hadis,” *Jurnal Studi Pendidikan* Vol. XIV, (2016).

Pendidikan sebagai dasar tumbuh kembang potensi manusia dan menjadi model yang paling efektif untuk mempersiapkan dan menciptakan insan kamil.² Rasulullah SAW sebagai pendidik memotivasi setiap umatnya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dengan menuntut ilmu yang juga diperjelas dalam hadis berikut ini;

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya :

"Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap Islam".³

Untuk memastikan jalannya proses pendidikan, pemerintah Indonesia mengupayakan pendidikan melalui wajib belajar 9 tahun yang dijamin oleh Negara demi tercapainya cita-cita bangsa melalui kebijakan sistem pendidikan Nasional yang tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 menegaskan bahwa :

"Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".⁴

Artinya Negara memiliki kewajiban mengupayakan jalannya proses pendidikan. Upaya-upaya tersebut dilakukan baik melalui jalur pendidikan formal, informal dan non formal. Di Indonesia sendiri kita ketahui bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi yang dipelajari dengan berbagai jenis pendidikan yaitu

² Rosi Yulita, "Eksistensi Hadist dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 1 No. (2017).

³ Rika Kumala Sari, "Kewajiban Belajar Dalam Tinjauan Hadist Rasulullah SAW," *Jurnal Sabilarrosyad* 1 (2017).

⁴ UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, n.d.

pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan pendidikan khusus. Kesemua hal tersebut diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Salah satunya universitas yang juga merupakan bagian dari institusi pendidikan tinggi. Tentunya memiliki tujuan besar dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana mandat undang-undang dasar 1945. Negara melalui komitmennya melahirkan kebijakan UU No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 5 menegaskan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah :

- a. “Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
- b. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
- c. Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
- d. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”.⁵

Universitas sendiri merupakan jenjang perguruan tinggi yang terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan ilmiah dan/atau profesional dalam sejumlah disiplin ilmu tertentu.⁶ Universitas sebagai organisasi/lembaga dalam penyelenggaraannya tentu tidak luput dari situasi konflik. Situasi-situasi pertentangan, perbedaan yang tidak dapat dihindari. Winardi mengemukakan bahwa konflik adalah oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang atau

⁵ UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, n.d.

⁶ kbpi web.id, “Pengertian Universitas,” n.d.

kelompok-kelompok ataupun juga organisasi-organisasi.⁷ Sedangkan menurut Sedarmayanti konflik merupakan perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan: sasaran (*goals*); nilai (*values*); pikiran (*cognition*); perasaan (*affect*); dan perilaku (*behavior*).⁸ Pendapat di atas menggarisbawahi bahwa konflik dapat terjadi karena perbedaan nilai yang bersumber dari pengetahuan yang dimiliki individu sehingga membentuk sikap yang mengarah pada kepentingan dan kebutuhan yang berbeda.

Al-qur'an sebagai kalamullah juga menjelaskan bahwa perbedaan adalah keniscayaan. Sebagaimana tersurat dalam firman Allah SWT QS Alhujurat : 13 bahwa, manusia sendiri diciptakan dengan penuh keragaman nilai dalam suku, bangsa, perbedaan dengan tujuan untuk saling mengenal (menghargai dan menghormati) sebagai prinsip dasar hubungan manusia (laki-laki dan perempuan).

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Artinya: "Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal." (QS. Al-Hujurat : 13)

Konflik di universitas tidak dapat dielakkan, konflik dapat terjadi dalam semua tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup,

⁷ Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)* (Bandung: Mandar Maju, 2004).

⁸ Sedarmayanti, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan Ditinjau Dari Beberapa Aspek Esensial Dan Aktual* (Bandung: CV Mandar Maju, 2000). hal. 77

intraorganisasi, maupun inteorganisasi. Satu situasi kesenjangan dapat menimbulkan beragam bentuk konflik yang dimunculkan. Situasi ini juga diperkuat menurut pendapat Folger and Shubert:

*“Colleges and universities are no longer seen as quiet enclaves free from the conflicts that arise in all hierarchical organizations. . . . differences in goals or plans for the allocation of resources, misinterpretation or inconsistent application of institutional regulations, breaches of formal or informal contracts, power struggles and personal antagonisms are all possible sources of conflict”.*⁹

Artinya: “Semua organisasi hierarki termasuk perguruan tinggi dan universitas tidak lagi dilihat sebagai arena/ruang yang tenang dan bebas dari konflik yang muncul.. perbedaan dalam tujuan atau rencana alokasi sumber daya, salah tafsir atau penerapan peraturan kelembagaan yang tidak konsisten, pelanggaran kontrak formal atau informal, perebutan kekuasaan dan antagonisme pribadi merupakan sumber konflik yang mungkin terjadi ”.

Namun sebagai satuan pendidikan yang menjadi ruang transformasi pengetahuan, pengabdian dan pembelajaran. Universitas yang aman menjadi harapan sebagai media proses edukasi yang efektif, memberikan jaminan kenyamanan dan keamanan atas keberlangsungan proses pendidikan pada seluruh sivitas akademik. Memberikan ruang yang aman bagi seluruh peserta didiknya, memberikan akses, jaminan kenyamanan dan keamanan atas keberlangsungan proses pendidikan bagi seluruh anggotanya. Baik pada pendidik (guru atau dosen), staf-staf, peserta didik maupun tim manajerial yang memiliki jabatan fungsional tanpa terkecuali.

Menurut Masykur Wahid dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kampus aman merupakan sebuah konsep bentuk tanggung jawab sosial keagamaan yang dipertimbangkan untuk melindungi perempuan dan anak secara

⁹ Siraj Din et al., “An Investigation of Conflict Management in Public and Private Sector Universities” 5, no. 16 (2011): 6981–90, <https://doi.org/10.5897/AJBM11.363>.

periodik, *sustainable*, dan intensif. Kampus aman berasal dari dua kata, yaitu kampus yang berarti institusi pendidikan tinggi dan aman yang berarti melindungi manusia dari tindakan kekerasan. Melindungi diinterpretasikan sebagai upaya pelayanan, pencegahan, dan pemberdayaan. Sedangkan, secara terminologis kampus aman yang dimaksudkan adalah perlindungan akademis kepada kaum perempuan dan anak dari tindak kekerasan.¹⁰

Belakangan ini, publik banyak memberitakan situasi konflik yang terjadi di kampus/ perguruan tinggi terkait berita-berita kasus kekerasan seksual diantaranya Universitas Gajah Mada,¹¹ Universitas Indonesia,¹² Universitas Negeri Jakarta,¹³ Universitas Negeri Jember,¹⁴ Universitas Lampung,¹⁵ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,¹⁶ dan beberapa kampus besar lainnya.

Data komnas perempuan juga menunjukkan kasus kekerasan seksual tertinggi terjadi di perguruan tinggi diantara jenjang pendidikan lain. Selama rentang 3 tahun antara 2015-2017, jumlah pelaku dan korban kekerasan seksual

¹⁰ Masykur Wahid, "Islam Dan Dominasi Maskulin Global: Menimbang Kampus Aman Bagi Perempuan Dan Anak Korban Di Banten," *Jurnal Study Anak dan Gender* Vol. 3 No. (2019).

¹¹ Dipna Videlia Putsanra, "Penyintas Kekerasan Seksual Di UGM Sudah Dimintai Keterangan Polisi," *Tirto.Id*, November 21, 2018, <https://tirto.id/penyintas-kekerasan-seksual-di-ugm-sudah-dimintai-keterangan-polisi-dak4>.

¹² "UI Usut Oknum Dosen Pelaku Pelecehan Seksual," *Kompas.Com*, October 30, 2008, <https://nasional.kompas.com/read/2008/10/30/19595145/ui.usut.oknum.dosen.pelaku.pelecehan.seksual>.

¹³ "Mahasiswi Korban Kekerasan Seksual Dosen, Mahasiswa UNJ Galang Solidaritas," *Pos Kupang.Com*, June 2015, <https://kupang.tribunnews.com/2015/06/26/mahasiswi-korban-kekerasan-seksual-dosen-mahasiswa-unj-galang-solidaritas>.

¹⁴ Kompas TV, "Lecehkan Mahasiswa Dosen Di Berhentikan Sementara," May 1, 2019, <https://www.kompas.tv/article/46433/lecehkan-mahasiswi-dosen-diberhentikan-sementara>.

¹⁵ Tribun Lampung.co.id, "Terungkap Muslihat Oknum Dosen Unila Cabuli Mahasiswa Cantik Berkali-Kali," September 28, 2018, <https://lampung.tribunnews.com/2018/09/28/terungkap-muslihat-dosen-unila-cabuli-mahasiswi-cantik-berkali-kali>.

¹⁶ Dua Djurai.co, "Pelecehan Seksual Oknum Dosen UIN Raden Intan Kondisi Penyintas Disebut Tak Berdaya," July 23, 2019, <http://duajurai.co/2019/07/23/pelecehan-seksual-oknum-dosen-uin-raden-intan-kondisi-penyintas-disebut-tak-berdaya/>.

di lingkungan kampus tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pada tahun 2015 terdapat 363 korban dan 275 pelaku menjadi 325 korban dan 270 pelaku di tahun 2016. Lalu jumlahnya menjadi 320 korban dan 280 pelaku tahun 2017.¹⁷

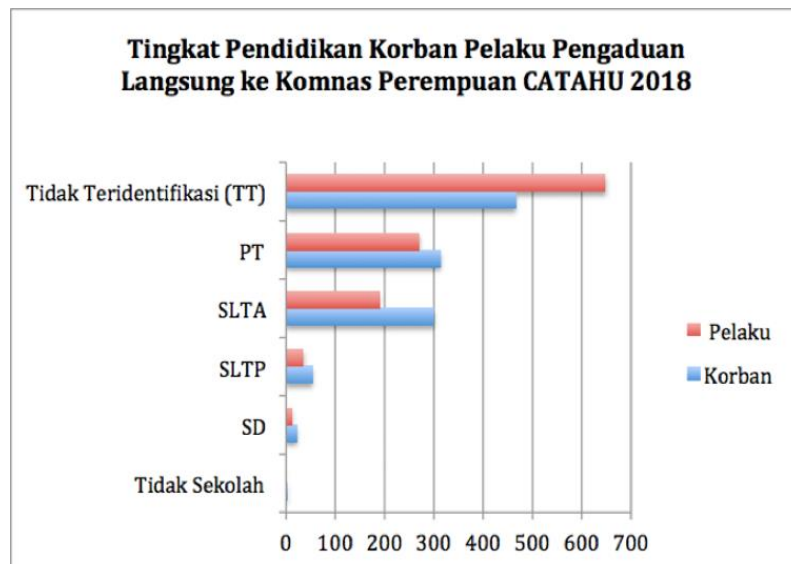


Diagram 1. Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2018

Selain itu, Wan Ulfa Nur Zuhra melakukan testimoni dari para penyintas kekerasan seksual di kampus melalui media sosial bersama Tirto, VICE Indonesia, dan The Jakarta Post, mengenai kasus di Universitas Gadjah Mada pada 5 Februari 2019. Testimoni online dibuka sejak 13 Februari hingga 28 Maret 2019, terdapat 207 orang memberikan testimoni dan terdapat 174 kasus kekerasan seksual yang berhubungan dengan institusi perguruan tinggi. Sebanyak 129 penyintas menyatakan mereka pernah dilecehkan, 30 penyintas mengalami intimidasi bernuansa seksual; dan 13 penyintas menjadi korban pemerkosaan.¹⁸

¹⁷ Komnas Perempuan, "Catatan Akhir Tahun Komnas Perempuan 2018," 2018, [https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/2018/Publikasi/Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan 2018.pdf](https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/2018/Publikasi/Catatan%20Tahunan%20Kekerasan%20Terhadap%20Perempuan%202018.pdf).

¹⁸ Tirto.id, "Testimoni Kekerasan Seksual: 174 Penyintas, 79 Kampus, 29 Kota," 2019, <https://tirto.id/dmTW>.

Sedangkan di Lampung sendiri berdasarkan data pendampingan korban yang dilakukan oleh Lembaga Advokasi Perempuan DAMAR tahun 2018 baik melalui pelaporan langsung dan investigasi terdapat 3 kasus kekerasan seksual dan tahun 2019 terdapat 3 kasus yang terjadi di lembaga pendidikan baik tingkat pendidikan dini, sekolah menengah pertama hingga perguruan tinggi. Rincian data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.¹⁹

Tabel 1. Data Kasus Kekerasan Seksual di Lembaga Pendidikan 2018/2019

Tahun	Wilayah Kejadian Kasus	Jumlah Korban
2018	1. Perguruan Tinggi	1
	2. Sekolah Menengah Pertama	2
2019	1. Perguruan Tinggi	1
	2. Pendidikan Anak Usia Dini	1
	3. Taman Pendidikan Al-Qur'an	1

Data-data di atas menunjukkan bahwa konflik pada kasus kekerasan seksual cukup menjadi perhatian di lembaga pendidikan terkhusus perguruan tinggi. Kasus kekerasan seksual merupakan fenomena gunung es, hanya sedikit yang nampak dipermukaan karena tidak banyak korban berani melapor dan dianggap akan menyebarkan aib. Akhirnya banyak kasus kekerasan seksual di kampus berujung damai, karena dianggap akan mencemarkan nama baik lembaga pendidikan tersebut. Padahal menurut pandangan Mufti Mesir, Syauqi Ibrahim Allam:

“Kekerasan seksual terhadap perempuan termasuk dosa besar, dan tindakan yang paling keji dan busuk dalam pandangan syari’at. Kekerasan seksual hanya lahir dari jiwa-jiwa yang sakit dan birahi-birahi rendah sehingga keinginannya hanya menghamburkan syahwat dengan cara binatang, di luar nalar logic dan nalar kemanusiaan”.²⁰

¹⁹ Lembaga Advokasi Perempuan DAMAR, “Data Kasus Kekerasan Seksual Di Lembaga Pendidikan.”

²⁰ Imam Nakha’i, *Islam Menolak Kekerasan Seksual* (Jakarta: Swara Rahima, 2020). Hal.

Dari padangan di atas seharusnya upaya penanganan kekerasan seksual lebih mengkomodir kebutuhan dan perlindungan pada korban. Namun penanganan dengan mendamaikan antara pelaku dan korban dalam rangka pengamanan nama baik kampus cenderung dilakukan. Tindakan administrasi menjadi solusi paling sering diupayakan dalam penyelesaian kasus kekerasan seksual di kampus. Pemidanaan pelaku dalam rangka pemberian efek jera pun hanya sebuah slogan dalam penanganan kasus kekerasan seksual di kampus. Tanpa memperhatikan dampak bagi korban secara mental atau psikologis.

Menurut Ivo Noviana dalam penelitiannya menyebutkan dampak trauma akibat kekerasan seksual yang dialami oleh anak-anak, antara lain: pengkhianatan atau hilangnya kepercayaan anak terhadap orang dewasa (*betrayal*); trauma secara seksual (*traumatic sexualization*); merasa tidak berdaya (*powerlessness*); dan stigma (*stigmatization*). Secara fisik memang mungkin tidak ada hal yang harus dipermasalahkan pada anak yang menjadi korban kekerasan seksual, tapi secara psikis bisa menimbulkan ketagihan, trauma, bahkan pelampiasan dendam.²¹

Dampak ini juga yang seharusnya menjadi pertimbangan kampus/ perguruan tinggi dalam menjamin kampus yang aman. Mengkomodir kebutuhan korban dan memastikan keberlanjutan pendidikannya di kampus. Kemudahan akses dan dukungan ini lah yang diharapkan melalui kampus yang berpihak pada perempuan korban.

Hasil penelitian Laura Lynn Kerner dkk ini semakin memperkuat gambaran situasi kekerasan seksual di kampus :

²¹ Ivo Noviana, "Kekerasan Seksual; Dampak Dan Penanganannya," *Jurnal Sosio Informa* 1 (2015): 13, <https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/52819-ID-kekerasan-seksual-terhadap-anak-dampak-d.pdf>.

“Recent sexual assault scandals have brought public attention to the fact that there is a need for colleges to aggressively address the issues surrounding sexual assaults on their campuses. Studies indicate that one in four women are being sexually assaulted each year, but few women report this. Women suffer major psychological issues when assaulted. Federal laws and college prevention programs seem to have little effect on the occurrence of sexual assaults.”²²

Artinya, “Kasus pelecehan seksual baru-baru ini telah menarik perhatian publik. Faktanya ada kebutuhan perguruan tinggi secara agresif menangani masalah terkait pelecehan seksual di kampus. Penelitian menunjukkan bahwa satu dari empat perempuan mengalami pelecehan seksual setiap tahunnya, tetapi hanya sedikit perempuan yang melaporkan hal ini. Perempuan mengalami masalah psikologis saat diserang. Undang-undang federal dan program pencegahan perguruan tinggi memiliki pengaruh yang kecil untuk mengatasi kekerasan seksual.

Mewujudkan perguruan tinggi/universitas yang aman masih menjadi tantangan besar dalam rangka memberikan perlindungan dan keamanan pada seluruh civitas akademik. Terkhusus pada kasus kekerasan seksual dengan citra yang justru menjadi aib perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan kasus kekerasan seksual erat kaitannya dengan situasi ketidakadilan sosial yang disebabkan oleh ketimpangan gender.

Gender sendiri didefinisikan sebagai suatu konsep yang merupakan hasil konstruksi sosial dan kultural yang dapat diubah sesuai dengan perubahan zaman mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan.²³ Konstruksi tersebut termanifestasi dalam perilaku, sikap dan hubungan antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan dalam perbedaan baik berdasarkan kelas, gender dan suku. Perbedaan inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab ketidakadilan gender, namun perbedaan tidak akan menjadi persoalan

²² Laura Lynn Kerner, Jim Kerner, and Susan D Herring, “Sexual Assaults on College Campuses,” *Journal of Academic Administration in Higher Education* Vol. 13, no. Issue 2 (2017).

²³ Mansour Faqih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005). Hal. 8

sejauh tidak menimbulkan ketidakadilan. Ketidakadilan juga dimanifestasikan dalam relasi yang tidak setara baik secara jenis kelamin biologis, sosial, dan struktural.

Untuk itu, dalam memastikan keberlangsungan organisasi/ perguruan tinggi agar berjalan efektif dibutuhkan upaya manajemen konflik yang responsive gender dan terintegrasi dalam proses pendidikan. Konflik dapat dimanfaatkan ke arah yang produktif bila dikelola secara baik. Menurut Husaini Usman, konflik yang di kelola secara sistematis dapat berdampak positif yaitu memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas serta kepuasan kerja.²⁴

Konflik kekerasan seksual di perguruan tinggi tidak selalu mengarah pada citra negatif jika ditangani dengan baik. Penanganan yang responsive gender justru akan membangun citra positif dan prestasi bagi perguruan tinggi karena memiliki komitmen dalam mengakomodir kebutuhan perempuan dan menjamin perguruan tinggi yang aman bagi seluruh sivitas akademik. Penelitian Robert D Reason and Susan R Rankin menyebutkan :

*“Negative campus climates, those in which students experience harassment and/or discrimination, hinder educational attainment and positive outcomes. Conversely, students who experience a campus as supportive are more likely to experience positive learning outcomes”.*²⁵

Artinya, “Iklim kampus yang negatif, dimana siswa mengalami pelecehan dan/atau diskriminasi, menghambat pencapaian pendidikan dan hasil yang positif. Sebaliknya siswa yang merasa kampus mendukung lebih cenderung mendapatkan hasil pembelajaran yang positif”.

²⁴ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019). Hal. 262

²⁵ Robert D Reason and Susan R Rankin, “College Students ’ Experiences and Perceptions of Harassment on Campus : An Exploration of Gender Differences” 26, no. 1 (2006): 7–29.

Pengelolaan konflik dalam ilmu manajemen pendidikan sering kita kenal dengan istilah manajemen konflik. Manajemen sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *manus* dan *agree*. *Manus* artinya tangan dan *agree* yaitu melakukan, sehingga diterjemahkan sebagai melakukan dengan tangan atau menangani. Dalam bahasa Inggris, *managere* di artikan menjadi *to manage* yaitu mengelola (kata kerja) dan *management* yaitu pengelolaan.²⁶ Manajemen menurut Amstrong adalah seni dan ilmu memperoleh sesuatu yang dikerjakan. Manajerial merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengelolaan (kata sifat). *Managerialism* adalah paham yang mengutamakan prosedur administratif daripada substantif akademik dengan ciri hierakis, birokratis dan formalitas.²⁷ Menurut Sharma manajemen adalah pengaturan organisasi melalui upaya pemeliharaan efesiensi dan efektifitas.²⁸ Berdasarkan penjelasan di atas, konflik yang terjadi dibutuhkan upaya pengelolaannya, bagaimana konflik yang dikelola dengan baik akan menunjang tujuan organisasi

Manajemen konflik juga dapat diartikan sebagai rangkaian aksi dan reaksi diantara pelaku atau pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang diarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin

²⁶ Kamus.net, "Manajemen," n.d., <https://www.kamus.net/english/management>.

²⁷ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Hal. 26

²⁸ Husaini Usman. Hal. 30

menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Penyelesaian konflik/perselisihan yang dilakukan tidak selalu mengarahkan upaya konfrontasi. Namun dilakukan secara bertahap dengan mengupayakan damai “islah” atau jika tidak juga berhasil menggunakan penyelesaian perselisihan dengan keputusan seadil-adilnya yang mencerminkan sebuah upaya dan strategi dalam mengelola konflik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Alhujurat ayat 9 berbunyi :

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ
فَقْتُلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَقِيَّ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ
وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ٩

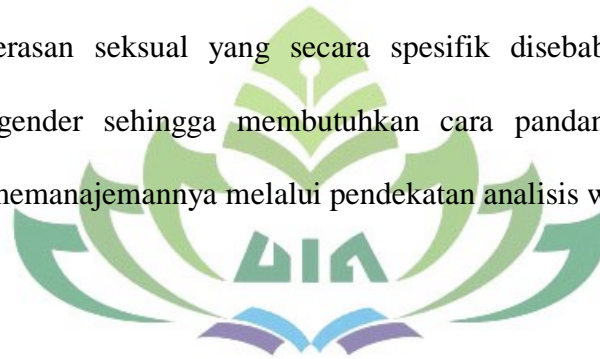
Artinya: “dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Jika salah satu dari keduanya melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai golongan itu kembali pada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan hendaklah kamu berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.” (QS. Al-Hujurat : 9)

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.²⁹

²⁹ Jefri Heridiansyah, “Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi,” *Jurnal STIE Semarang* 6, no. 1 (2014): 28–41.

Tosi berpendapat bahwa manajemen konflik dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan (*manajer*) baik manajer tingkat lini (*supervisor*), manajer tingkat menengah (*middle manager*), dan manajer tingkat atas (*top manager*), maka diperlukan peran aktif untuk mengarahkan situasi konflik agar produktif.³⁰

Manajemen konflik bukan hal baru dalam lembaga pendidikan, banyak peneliti yang mencoba melihat upaya manajemen konflik di sekolah dan perguruan tinggi. Namun, penulis dalam penelitian ini memiliki ketertarikan dan kecenderungan untuk melihat manajemen konflik secara komprehensif pada persoalan kekerasan seksual yang secara spesifik disebabkan karena situasi ketidakadilan gender sehingga membutuhkan cara pandang yang responsive gender dalam memanajemennya melalui pendekatan analisis wacana kritis.



B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada pembahasan Manajemen Konflik Kasus Kekerasan Seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).

Sedangkan sub fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

³⁰ A.A Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabet, 2008). Hal. 90

1. Identifikasi konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)..
 - a. Jenis konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung .
 - b. Jenis kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
 - c. Tahapan konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
2. Faktor penyebab konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).
3. Strategi mengatasi konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).
4. Dampak konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian adalah bagaimana Manajemen Konflik Kasus Kekerasan Seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana

Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal) dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pimpinan organisasi mengidentifikasi konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)?
2. Bagaimana pimpinan organisasi melihat faktor penyebab konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)?
3. Bagaimana strategi pimpinan organisasi dalam mengelola kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)?
4. Bagaimana pimpinan organisasi melihat dampak konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Memperoleh gambaran bagaimana pimpinan organisasi mengidentifikasi konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).

- b. Mengetahui bagaimana pimpinan organisasi melihat sumber-sumber konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).
- c. Memperoleh gambaran bagaimana strategi pimpinan organisasi dalam mengelola konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).
- d. Mengetahui bagaimana pimpinan organisasi melihat dampak konflik kasus kekerasan seksual di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung (Study Analisis Wacana Kritis Van Dijk pada Pemberitaan Media Online Lokal).

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka merespon situasi terkini terkait kasus kekerasan seksual yang terjadi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari aspek teoritis maupun praktis.

a. Aspek Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat digunakan dalam rangka kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan terkhusus ilmu manajemen pendidikan Islam pada manajemen konflik kasus kekerasan seksual di perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI)
- 2) Dukungan referensi bagi peneliti lain pada topik yang relevan

b. Aspek Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan bagi pemimpin di perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI) dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan manajemen konflik kasus kekerasan seksual di kampus
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam rangka optimalisasi manajemen pendidikan Islam pada manajemen konflik kasus kekerasan seksual di perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI)



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Identifikasi Konflik

a. Pengertian konflik dan Manajemen Konflik

1) Pengertian Konflik

Setiap manusia memiliki perbedaan baik nama, usia, tempat lahir, pendidikan, status sosial – ekonomi, suku, ras, golongan, agama, bangsa, bahasa, budaya, pekerjaan, jabatan, hobi, pikiran, pandangan, perasaan dll. Tidak ada satupun manusia yang sama persis di dunia. Perbedaan-perbedaan inilah yang kemudian menimbulkan pertentangan atau konflik. Konflik adalah pertentangan dengan dirinya sendiri atau orang lain tentang satu hal atau lebih.³¹ Menurut Fisher, konflik dapat juga diartikan sebagai hubungan antara dua orang pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan.³² Sedangkan menurut Ndum, konflik digambarkan sebagai berikut:

Conflict involves a situation of disagreement between two parties. Accordingly, a conflict situation is characterized by the inability of those concerned to iron out their differences and reach an agreement on issues of common interest. This inability manifests in one form of protest or the other such as strikes and other work disruptions (slow-downs, sabotage and planned absenteeism). Also perceived conflict as mutual hostility and all

³¹ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Hal. 261

³² Simon Fisher, Jawed Ludin, et.al, *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)* (Jakarta: The British Council Indonesia, 2001). Hal. 4

*kinds of opposition or antagonistic interaction including disagreements or controversies about ideas, values, and ways of life.*³³

Artinya, “Konflik melibatkan situasi ketidaksepakatan antara dua pihak. Oleh karena itu, situasi konflik dicirikan oleh ketidakmampuan pihak-pihak yang berkepentingan untuk menyelesaikan perbedaan mereka dan mencapai kesepakatan tentang isu-isu kepentingan bersama. Ketidakmampuan ini terwujud dalam satu bentuk protes atau yang lain seperti pemogokan dan gangguan kerja lainnya (perlambatan, sabotase dan ketidakhadiran yang direncanakan). Juga menganggap konflik sebagai permusuhan timbal balik dan segala macam pertentangan atau interaksi antagonis termasuk perselisihan atau kontroversi tentang ide, nilai, dan cara hidup”.

Konflik sangat mungkin terjadi dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkup keluarga, tempat kerja, lingkungan sosial, pendidikan dll. Konflik tidak dapat dihindari dan terjadi ketika tujuan tidak sejalan dan terjadi ketidakseimbangan antar hubungan-hubungan tersebut. Perbedaan kepribadian, persepsi, pengalaman, motivasi ataupun kepercayaan sangat rentan menimbulkan konflik. Namun, tidak semua situasi konflik diselesaikan dengan kekerasan, juga sering menghasilkan situasi yang lebih baik bagi sebagian atau seluruh yang terlibat. Konflik yang terjadi tidak selamanya membawa akibat buruk sepanjang dapat dikelola dengan baik. Justru dengan adanya konflik akan memancing daya kreasi dan inovasi anggota organisasi baik secara individu maupun secara kolektif (konflik bersifat fungsional).

Many people view conflict as an activity that is almost totally negative and has no redeeming qualities. Some consider it as dysfunctional, destructive, and the same time as a catalyst for change, creativity and production (Banyak orang memandang konflik sebagai aktivitas yang hampir sepenuhnya negatif dan tidak

³³ Victor Etim, “Conflict Management in the Nigerian University System,” *Journal of Educational and Sosial Research* 3, no. 8 (2013): 17–24, <https://doi.org/10.5901/jesr.2013.v3n8p17>. hal. 18

memiliki kualitas penebusan. Beberapa orang menganggapnya disfungsional, destruktif, dan sekaligus sebagai katalisator perubahan, kreativitas, dan produksi).³⁴ Ada beberapa pandangan mengenai konflik yaitu pandangan tradisional, hubungan manusia dan interaksional.³⁵ Pandangan tradisional menyebutkan bahwa konflik harus dihindari karena situasi yang dapat merugikan organisasi, pandangan hubungan manusia mengatakan bahwa konflik tidak dapat dihindari dan melekat pada hubungan antar manusia sehingga perlu dikelola supaya tidak merugikan organisasi atau bahkan kalau bisa dapat menguntungkan organisasi. Sedangkan menurut pandangan *interactionist* bahwa konflik harus distimulasi, sebab konflik dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi sehingga konflik dirangsang untuk meningkatkan produktivitas.

Ada 2 (dua) pandangan terhadap konsep konflik. Persepsi terhadap konflik dapat dilihat dari tabel di bawah ini.³⁶

Tabel 2. Persepsi terhadap konflik

No	Lama	Baru
1	Konflik dihindari	Konflik di kelola
2	Menghancurkan hubungan baik dan kerjasama	Meningkatkan hubungan baik dan kerjasama
3	Menghambat komunikasi	Melancarkan komunikasi
4	Disintegrasi	Integrasi (terpadu)
5	Berdampak negatif bagi organisasi	Berdampak positif bagi organisasi
6	Mengganggu keadaan yang sudah mapan	Merevisi kemapanan
7	Menghambat organisasi efektif	Meningkatkan organisasi efektif
8	Menguras pikiran, waktu dan	Menghemat pikiran, waktu dan tenaga

³⁴ V Posigha, B.E & Oghuvwu, "Conflict among Library Staff in Bayelsa and Delta State of Nigeria," *International Journal of Labour and Organisational Psychology* Vol. 3, no. 1 dan 2 (2009).

³⁵ Deddy Mulyadi Veithal Rivai., *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010). Hal. 279

³⁶ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Hal. 262

	tenaga	
9	Putus asa	Bersemangat mengatasinya
10	Stres	Senang

Mengintensifkan konflik kadang memang dibutuhkan dalam rangka mengungkap konflik ke permukaan agar semakin terbuka. Fisher menyebutkan ada 2 hal yang dibedakan dengan jelas dalam menangani konflik:

- a) Mengintensifkan konflik yaitu mengungkapkan konflik laten ke permukaan dan menjadikannya terbuka, untuk mencapai suatu tujuan
- b) Meningkatkan konflik yang merujuk kepada situasi yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat ketegangan dan kekerasan.³⁷

2) Manajemen Konflik

Dahrendorf memandang bahwa tidak akan pernah ada masyarakat tanpa kehadiran konflik dan konsensus.³⁸ Konflik adalah situasi yang pasti terjadi dalam setiap kehidupan baik konflik yang dipicu maupun konflik obyektif (natural) terjadi karenanya agar konflik dapat berdampak positif bagi keberlangsungan individu maupun kelompok. Konflik haruslah dikelola secara baik dengan mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.³⁹

Artinya substansi utama dalam menangani konflik adalah pengelolaannya. Tentunya sangat berkaitan dengan manajemen. Stonner menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya

³⁷ Simon Fisher, Jawed Ludin, *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Hal. 8

³⁸ Muhammad Zuldin, "Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer," *Jurnal Pembangunan Sosial* Vol. 2, no. 1 (2019). Hal. 159

³⁹ Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Cet III (Bandung: Alfabeta, 2008). Hal. 34-35

organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.⁴⁰ Manajemen adalah dasar dari segala aspek kegiatan sehari-hari sebagai kerangka pencapaian target agar lebih teratur begitupun pada situasi konflik yang tidak dapat dihindari sehingga memerlukan upaya manajemen konflik sehingga mengarah pada produktifitas. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada suatu bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interests*) dan interpretasi.⁴¹

Menurut Ross, manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu hasil akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.⁴² Poloma menjelaskan manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi tersebut.⁴³

Definisi manajemen konflik dari beberapa sumber menegaskan bahwa situasi konflik tidak dapat dielakkan dalam setiap aspek kehidupan sehingga diperlukan upaya pengelolaan agar konflik mengarah pada produktifitas dan prestasi baik individu maupun organisasi. Manajemen konflik dalam sebuah organisasi

⁴⁰ Sukarji dan Umiarso, *Dalam Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis Dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelolaan Pendidikan Islam* (Jakarta: Mitra Wacana, 2014). Hal. 15

⁴¹ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*, ed. Nazar Husain, Cetakan Pe (Pustaka Cendikia, 2017). Hal. 40

⁴² Siti Asiah. Hal. 81

⁴³ Arijo Isnoer Narjono, "Manajemen Konflik Organisasi Dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)," 2000, 9–14.

biasanya dilakukan oleh pimpinan di setiap level dalam struktur. Manajemen konflik meliputi kegiatan-kegiatan, menstimulasi konflik, mengurangi atau menumbuhkan konflik, dan mengendalikan konflik.

b. Jenis-jenis konflik dan kekerasan seksual

1) Jenis-jenis konflik

Konflik ada berbagai macam jenisnya, dimana setiap pakar memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam mengklasifikannya. Beberapa jenis konflik dalam beberapa bentuk tersebut diantaranya :

- a) Konflik pada diri individu itu sendiri,
- b) Konflik antar individu, dan
- c) Konflik individu dengan institusi.

Menurut T. Hani Handoko ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi :

- a) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
- b) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
- c) Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh

kelompok kerja mereka. Sebagai contoh seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

- d) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan antar kelompok.
- e) Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.⁴⁴

Menurut Husaini Usman, macam-macam konflik terdiri dari :

- a) Konflik dengan diri sendiri (konflik batin)
- b) Konflik diri sendiri dengan satu orang (konflik interpersonal)
- c) Konflik diri sendiri dengan kelompok
- d) Konflik kelompok dengan kelompok dalam organisasi (konflik internal organisasi)
- e) Konflik organisasi dengan organisasi (konflik eksternal organisasi)
- f) Konflik horizontal (konflik suku, agama, antar golongan atau ras)
- g) Konflik vertikal (konflik atasan dengan bawahan).⁴⁵

Dalam penelitian Etim dkk juga menyebutkan jenis-jenis konflik :

“The major types of conflicts identified are: 1. Conflict due to hierarchy of positions a. subordinate conflict - between the boss and his subordinate (such as between lecturers and students); b. superordinate conflict - between the administrator and an authority over him (e.g. Vice Chancellor and the Visitor); c. lateral conflict - between an administrator and his peer

⁴⁴ Heridiansyah, “Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi.” Hal. 30

⁴⁵ Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Hal. 262

(e.g. between Vice Chancellors of two universities); 2. Conflict based on the relationship between the objective state of affairs and the perceived state of affairs by conflicting parties (this conflict could be veridical, contingent, displaced, misattributed or latent); 3. Conflicts based on antagonistic source such as conflict between cultural values and institutional expectations, role expectation and personality roles, and deriving from personality discord.⁴⁶

Artinya, “Jenis utama konflik yang diidentifikasi adalah: 1. Konflik karena hierarki jabatan a. konflik bawahan - antara atasan dan bawahannya (seperti antara dosen dan mahasiswa); b. konflik superordinat - antara administrator dan otoritas atasnya (misalnya Wakil Rektor dan Pengunjung); c. konflik lateral - antara administrator dan rekannya (misalnya antara Wakil Rektor dua universitas); 2. Konflik yang didasarkan pada hubungan antara keadaan obyektif dan keadaan yang dipersepsikan oleh pihak-pihak yang berkonflik (konflik ini bisa bersifat veridis, kontingen, terlantar, salah atribut atau laten); 3. Konflik berdasarkan sumber antagonis seperti konflik antara nilai budaya dan ekspektasi kelembagaan, ekspektasi peran dan peran kepribadian, dan yang bersumber dari perselisihan kepribadian”

Jika dilihat kembali berdasar definisi konflik menurut Fisher, dapat terlihat jelas bahwa konflik dibedakan di antara dua sumbu yaitu sasaran dan perilaku. Beberapa aspek mendasar mengenai konflik dapat digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Sasaran dan Perilaku

P E R I L A K U		SASARAN	
	Perilaku selaras	Tanpa konflik	Konflik laten
	Perilaku bertentangan	Konflik di permukaan	Konflik terbuka

Tabel di atas menjelaskan tentang hubungan antara berbagai sasaran dan perilaku serta implikasinya dalam konteks konflik yang menggambarkan tipe-tipe

⁴⁶ Etim, “Conflict Management in the Nigerian University System.” Hal. 18

konflik yang menuntun ke berbagai bentuk kemungkinan intervensi. Tidak ada situasi ideal dalam tipe-tipe tersebut hanya masing-masing memiliki potensi dan tantangannya sendiri.

- a) Tanpa Konflik dalam kesan umum adalah lebih baik. Namun setiap kelompok atau masyarakat yang hidup damai, jika ingin keadaan ini terus berlangsung, mereka harus hidup bersemangat dan dinamis dengan memanfaatkan konflik perilaku dan tujuan, serta mengelola konflik secara kreatif.
- b) Konflik Laten sifatnya tersembunyi dan perlu diangkat ke permukaan sehingga dapat ditangani secara efektif
- c) Konflik terbuka adalah yang berakar dalam dan sangat nyata, dan memerlukan berbagai tindakan untuk mengatasi akar penyebab dan berbagai efeknya
- d) Konflik di permukaan memiliki akar yang dangkal atau tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahpahaman mengenai sasaran yang dapat diatasi dengan meningkatkan komunikasi.⁴⁷

Dari berbagai macam jenis konflik yang dipaparkan, Asiah menjabarkan jenis-jenis konflik yang lebih kompleks sebagai berikut: Konflik personal dan interpersonal, konflik interest, konflik realistis dan konflik non realistis, konflik destruktif dan konstruktif, konflik menurut bidang kehidupan (konflik ekonomi, politik, konflik agama).⁴⁸ Konflik kepentingan (*Interest*) terjadi ketika seseorang dalam organisasi mendapatkan kekuasaan dan kewenangan dan menggunakan kepentingan pribadi atas wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya. Konflik non realistis cenderung sulit untuk menemukan resolusi konflik, konsensus dan perdamaian

⁴⁷ Simon Fisher, Jawed Ludin, *Menelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Hal. 8

⁴⁸ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 56-58

tidak akan mudah diperoleh karena berkaitan dengan konflik yang bersifat ideologi.⁴⁹

2) Kekerasan seksual

Dalam terminologi bahasa arab kontemporer, kekerasan seksual dikenal dengan istilah “*at-taharusy al-jinsi*” yang berarti menggelorakan permusuhan (*at-tahyijj*), berbuat kerusakan (*al-ifsad*) dan menimbulkan kebencian, dan permusuhan. Sedangkan secara terminologi adalah setiap ungkapan dan tindakan seksual yang digunakan untuk menyerang dan mengganggu orang lain.⁵⁰ Kekerasan seksual adalah tindakan yang mengarah pada ajakan seksual tanpa persetujuan.⁵¹

Menurut komnas perempuan dari hasil pantauannya terhadap kasus-kasus kekerasan seksual, terdapat 15 bentuk kekerasan seksual diantaranya: a). Perkosaan; b). Intimidasi Seksual termasuk Ancaman atau Percobaan Perkosaan; c). Pelecehan Seksual; d). Eksploitasi Seksual; e). Perdagangan Perempuan untuk Tujuan Seksual; f). Prostitusi Paksa; g). Perbudakan Seksual; h). Pemaksaan perkawinan, termasuk cerai gantung; i). Pemaksaan Kehamilan; j). Pemaksaan Aborsi; k). Pemaksaan kontrasepsi dan sterilisasi; l). Penyiksaan Seksual; m). Penghukuman tidak manusiawi dan bernuansa seksual; n). Praktik tradisi bernuansa seksual yang membahayakan atau mendiskriminasi perempuan;

⁴⁹ Muhammad Zuldin, “Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer.” Hal. 165

⁵⁰ Imam Nakha'i, *Islam Menolak Kekerasan Seksual*. Hal. 17

⁵¹ M. Anwar Fuadi, “Dinamika Psikologis Kekerasan Seksual : Sebuah Studi Fenomenologi,” *Jurnal Psikologi Islam* 8, no. 2 (n.d.): 191–208.

o). Kontrol seksual, termasuk lewat aturan diskriminatif beralasan moralitas dan agama.⁵²

Kekerasan seksual menyebabkan seseorang mengalami kerugian yang mengacu pada suatu perlakuan negatif mengarah atau berkonotasi seksual dengan upaya menindas, memaksa, menekan, dan sebagainya. Terminologi pelecehan seksual adalah paling tepat untuk memahami pengertian kekerasan seksual. Pelecehan seksual sendiri memiliki rentang yang sangat luas, mulai dari ungkapan verbal (komentar, gurauan dan sebagainya) yang jorok/tidak senonoh, perilaku tidak senonoh (mencolek, meraba, mengelus, memeluk dan sebagainya), mempertunjukkan gambar porno/jorok, serangan dan paksaan yang tidak senonoh seperti, memaksa untuk mencium atau memeluk, mengancam akan menyulitkan si perempuan bila menolak memberikan pelayanan seksual, hingga perkosaan.⁵³

Ada beberapa bentuk pelecehan seksual yang dikategorikan oleh Mansour Fakih:

- a) Menyampaikan lelucon jorok secara vulgar
- b) Membuat malu dan menyakiti dengan omongan kotor
- c) Introgasi kehidupan atau kegiatan seksual pribadi orang
- d) Meminta imbalan seksual dalam rangka janji mendapatkan pekerjaan atau promosi kerja
- e) Menyentuh atau menyenggol bagian tubuh tanpa izin.⁵⁴

⁵² Komnas Perempuan, "15 Bentuk Kekerasan Seksual-Sebuah Pengenalan," www.komnasperempuan.go.id, n.d., <https://www.komnasperempuan.go.id/>.

⁵³ Marcheyla Sumera, "Perbuatan Kekerasan Dan Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan," *Lex et Societatis* I, no. 2 (2013): 39–49.

⁵⁴ Faqih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Hal. 20

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) tidak secara eksplisit menuliskan tentang kekerasan seksual, namun ada beberapa perbuatan yang masuk kategori 'kekerasan/pelecehan seksual' yaitu: 1). Merusak kesusilaan di depan umum (Pasal 281, 283, 283 bis); 2). Perzinahan (Pasal 284); 3). Pemerkosaan (Pasal 285); 4). Pembunuhan (Pasal 338); 5). Pencabulan (Pasal 289, 290, 292, 293 (1), 294, 295 (1)).⁵⁵ Perkosaan sebagai bentuk perilaku seksual tidak selalu dimotivasi dengan dorongan seksual sebagai motivasi primer, namun dapat juga berhubungan dengan penguasaan dan dominasi, agresi dan perendahan pada satu pihak (korban) oleh pihak lainnya (pelaku).⁵⁶

c. Tahapan konflik

Konflik dapat berubah setiap saat, melalui berbagai aktifitas, intensitas dan ketegangan berbeda. Untuk mengetahui posisi konflik itu terjadi, perlu upaya analisis berbagai dinamika dan kejadian pada tahap masing-masing sehingga memudahkan untuk mulai mengidentifikasi upaya-upaya untuk mengelolanya. Menurut Simon, ada 5 tahap yang dapat digunakan untuk analisis dasar diantaranya :

- 1) Prakonflik, periode terdapat ketidak sesuaian sasaran diantara dua belah pihak atau lebih, sehingga timbulah sebuah konflik. Konflik tersembunyi dari pandangan umum, meskipun satu pihak atau lebih mengetahui potensi terjadinya konfrontasi.
- 2) Konfrontasi, konflik terjadi semakin terbuka, para pendukung mulai melakukan aksi demonstrasi atau perilaku konfrontatif dan kedua belah

⁵⁵ Faqih. Hal. 47

⁵⁶ E.Kristi Poerwandari, *Kekerasan Terhadap Perempuan: Tinjauan Psikologi Dan Feministik* (Bandung: Alumni, 2000). Hal. 24

pihak menjadi sangat tegang, mengarah pada polarisasi antara para pendukung di masing-masing pihak.

- 3) Krisis, ini merupakan puncak konflik. Komunikasi asertif diantara kedua belah pihak kemungkinan terputus. Pernyataan-pernyataan umum cenderung menuduh dan menentang pihak-pihak lainnya.
- 4) Akibat, suatu konflik pasti akan meninggalkan akibat. Satu pihak mungkin menaklukkan pihak lain dan satu pihak mungkin menyerah dengan sendirinya, atau menyerah atas desakan pihak lain. Tingkat ketegangan, konfrontasi dan kekerasan pada tahap ini agak menurun dengan kemungkinan adanya penyelesaian.
- 5) Pasca konflik, situasi diselesaikan dengan cara mengakhiri berbagai macam konfrontasi kekerasan, ketegangan berkurang namun jika isu-isu dan masalah-masalah yang timbul karena sasaran mereka yang saling bertentangan tidak diatasi dengan baik, tahap ini sering kembali lagi menjadi situasi prakonflik.⁵⁷

Tidak jauh berbeda dengan pandangan Hardjana yang menyebutkan lingkaran konflik terdiri dari hal-hal sebagai berikut; (1) kondisi yang mendahului, (2) kemungkinan konflik yang terlihat, (3) konflik yang dirasa, (4) perilaku yang nampak, (5) konflik ditekan atau dikelola, (6) dampak konflik.⁵⁸

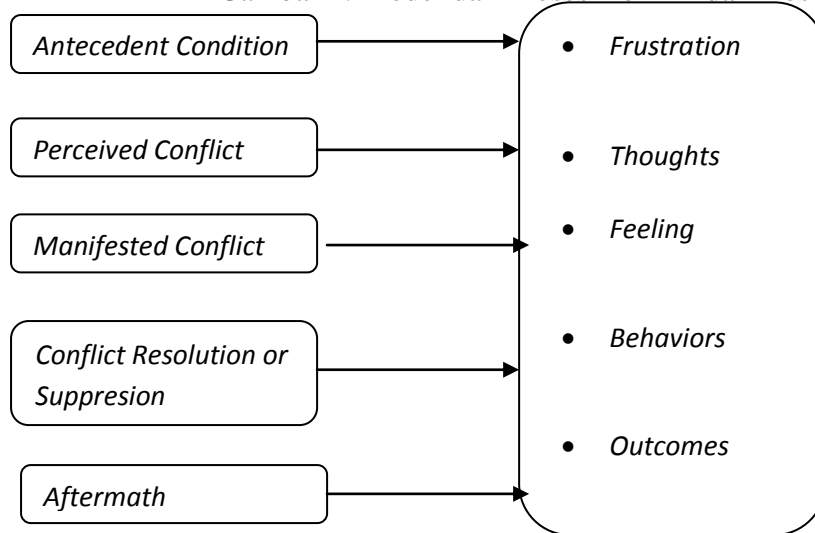
Tosi mengabungkan beberapa model proses konflik dari Pondy, Filley et.,al., dan Thomas yang dijelaskan sebagaimana tabel dibawah ini.⁵⁹

⁵⁷ Simon Fisher, Jawed Ludin, *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Hal. 19

⁵⁸ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 25

⁵⁹ Siti Asiah. Hal. 26

Gambar 2. Model dan Proses Konflik dari Tosi



Proses konflik diawali dengan permulaan konflik (*antecedents of conflict*) yang mana bisa disebabkan adanya kekecewaan (*frustration*) tapi belum nampak dan terbuka. Individu atau kelompok masih berusaha menahan diri dan belum bersifat reaktif. Kedua belah pihak mulai merasakan adanya konflik (*perceived conflict*) tiap kelompok mulai berfikir (*thought*) untuk saling mengunguli dan bahkan berusaha mengalahkan kelompok lain dengan perilaku yang nampak (*manifest behavior*) dengan menanggapi dan mengambil tindakan, baik lisan, saling mendiamkan, bertengkar, dan berdebat. Tentunya situasi ini juga dapat mengancam kelangsungan organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Upaya pengelolaan konflik (*conflict resolution*) perlu dilakukan seorang *leader* dengan mengarahkan dan mengelola konflik agar tetap produktif, sehingga meningkatkan kreativitas individu guna menjaga kelangsungan organisasi. Konflik yang belum terpecahkan yang setiap saat bisa timbul dan menghasilkan konflik yang lebih

besar.⁶⁰ Tinggi atau rendahnya konflik bergantung pada keinginan untuk menyelesaikan masalah, dan hasil (*outcome*) proses terakhir dari tahapan konflik dapat berupa; frustrasi, sikap permusuhan, motivasi kerja, ataupun produktifitas kerja

2. Faktor Penyebab Konflik

a. Teori penyebab konflik

Menurut Simon Fisher, ada beberapa teori yang menjadi penyebab berbagai konflik. 1). Teori hubungan masyarakat bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat. 2). Negosiasi prinsip menganggap konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik. 3). Teori kebutuhan manusia, berasumsi konflik disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia (fisik, mental, dan sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi seperti keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi, dan otonomi. 4). Teori kesalahpahaman antarbudaya, berasumsi konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi di antara berbagai budaya yang berbeda. 5). Teori identitas, konflik disebabkan karena identitas yang terancam, berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak diselesaikan. 6). Teori transformasi konflik, berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah-masalah sosial, budaya dan ekonomi.⁶¹

⁶⁰ Alo Liliweri, *Prasangka Dan Konflik Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur* (Yogyakarta: LKIS, 2005). Hal. 261

⁶¹ Simon Fisher, Jawed Ludin, *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Hal. 8-9

Menurut pemikiran Ralp Dahrendorf penyebab ketimpangan dalam masyarakat dapat ditelusuri dengan konsep kekuasaan (*power*) dan wewenang (*authority*) yang dimiliki masyarakat. Jadi sumber utama atau faktor dominan konflik dalam masyarakat adalah tidak terdistribusinya secara merata kekuasaan dan wewenang dalam masyarakat. Berbeda pemikiran Karl Marx yang cenderung hanya menekankan aspek ekonomi sebagai faktor dominan. Ketimpangan pemilikan materi oleh masyarakat yang disebabkan oleh adanya eksploitasi berlebihan dari kelompok pemilik modal (kapitalis) terhadap kelompok yang tidak memiliki (lumpen proletar), sehingga menimbulkan kecemburuan sosial.⁶²

Pemikiran Dahrendorf mengkritisi sekaligus penyempurnaan pemikiran Karl Mark yang menganggap faktor dominan terjadinya ketimpangan adalah status ekonomi dari kaum proletar dan borjuis yang menghasilkan kelas-kelas sosial. Ketimpangan dan konflik tidak hanya disebabkan oleh masyarakat proletar dan kapitalis melainkan pada semua bentuk masyarakat baik keluarga, organisasi, negara, dan pada semua aspek kehidupan.

b. Sebab-Sebab Timbulnya Konflik

Asiah menyebutkan situasi-situasi objektif yang dapat memicu timbulnya konflik dalam organisasi adalah keterbatasan sumber (anggaran, fasilitas kerja, jabatan, kesempatan untuk berkarir), tujuan yang berbeda, saling ketergantungan/interdependensi tugas, diferensiasi organisasi (pembagian tugas birokrasi), sistem imbalan yang kurang layak, komunikasi yang tidak baik, perlakuan tidak manusiawi dan melanggar hak asasi manusia, beragam

⁶² Muhammad Zuldin, "Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer." Hal. 15

karakteristik sistem sosial, pribadi orang, kebutuhan, perasaan atau emosi, budaya konflik dan kekerasan.⁶³ Sedangkan Hendricks, mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap. Pertama; peristiwa sehari-hari, kedua : adanya tantangan, sedangkan yang ketiga; timbulnya pertentangan.⁶⁴

Mullins identified three potential sources of organization conflict. They are:

- 1) *Individual - such as attitude, personality characteristics of particular person, needs, illness and stress.*
- 2) *Group - such as group skills, the informal organization and group norms.*
- 3) *Organization - such as communications, authority structure, leadership style and management behaviour.*⁶⁵

Artinya

- 1) Individu - seperti sikap, karakteristik kepribadian orang tertentu, kebutuhan, penyakit dan stres.
- 2) Kelompok - seperti keterampilan kelompok, organisasi informal dan norma kelompok.
- 3) Organisasi - seperti komunikasi, struktur otoritas, gaya kepemimpinan dan perilaku manajemen

Pendapat lain dari Smith, konflik dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya organisasi sekolah, pada dasarnya bersumber dari tiga hal, yaitu: masalah komunikasi, struktur organisasi dan faktor manusia itu sendiri. 1) Kesalahan dalam komunikasi atau distorsi berupa pola komunikasi yang tidak bersahabat, cenderung menjadi informasi yang diterima dengan tidak baik. 2) Struktur organisasi termasuk sektor penyumbang konflik yang tidak kecil, karena masing-masing unit organisasi memiliki tugas dan kepentingan yang bisa saling bergesekan dan berbenturan. 3) Faktor manusia, hal ini dimungkinkan karena adanya sifat-sifat kepribadian yang beragam dan unik. Sedangkan Schmuck

⁶³ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 15-24

⁶⁴ Heridiansyah, "Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi." Hal. 29

⁶⁵ Etim, "Conflict Management in the Nigerian University System." Hal. 18

mengemukakan ada empat unsur yang menjadi sumber konflik, yaitu: 1) adanya perbedaan fungsi dalam organisasi; 2) adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub sistem; 3) adanya perbedaan peranan, dan 4) adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi.⁶⁶

3. Strategi Pengelolaan Konflik

a. Metode Pengelolaan Konflik

Penyelesaian konflik (*conflict resolution*) merupakan tindakan yang dilakukan pimpinan organisasi dalam menghadapi pihak-pihak yang sedang berkonflik. Ada beragam upaya yang dilakukan pemimpin dalam mengelola konflik. *Robbins concentrates on strategies specifically labeled as resolution techniques:*

*“He lists eight techniques as follows: (1) Problem solving (2) Super ordinate goals (3) Avoidance (4)Smoothing (5) Compromise (6) Authoritative command (7) Altering the human variable (8) Altering structural variables”.*⁶⁷

Artinya;

Robbin mendaftar delapan teknik resolusi konflik sebagai berikut: (1) Pemecahan masalah (2) Tujuan super ordinat (3) Penghindaran (4) Smoothing (5) Kompromi (6) Perintah otoritatif (7) Mengubah variabel manusia (8) Mengubah variabel struktural

Upaya manajemen konflik biasanya dilakukan melalui kegiatan - kegiatan menstimulasi konflik, mengurangi atau menumbuhkan konflik, dan mengendalikan konflik dalam rangka penyelesaian. Menurut Dwi Irawati ada 6 tipe pengelolaan/manajemen konflik yang dapat dipilih dalam menangani konflik

⁶⁶ Indah Muliati, “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam,” *Jurnal Tingkap* Vol. XII, no. 1 (2016), <https://doi.org/http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/7448/5838>.

⁶⁷ Abdul Ghoffur, “Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies,” *Journal of Managerial Sciences* Vol. III, no. II (2009), <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/338035984>.

yang muncul. *Avoiding*; gaya seseorang atau organisasi yang cenderung untuk menghindari terjadinya konflik. *Accomodating*, gaya ini mengumpulkan dan mengakomodasikan pendapat-pendapat dan kepentingan pihak-pihak yang terlibat konflik untuk dicari jalan keluarnya. *Compromising*, merupakan gaya menyelesaikan konflik dengan cara melakukan negosiasi terhadap pihak-pihak yang berkonflik. *Competing*, pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk memenangkan konflik, dan pada akhirnya harus ada pihak yang dikorbankan (dikalahkan) demi tercapainya kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau yang lebih berkuasa. *Collaborating*; cara dimana pihak-pihak yang saling bertentangan akan sama-sama memperoleh hasil yang memuaskan, karena mereka justru bekerja sama secara sinergis dalam menyelesaikan persoalan, dengan tetap menghargai kepentingan pihak lain. *Conglomeration (mixed type)*, menggunakan kelima *style* bersama-sama dalam penyelesaian konflik.⁶⁸

Seperti halnya pandangan Robbin dan Dwi, Winardi mengklasifikasi metode penyelesaian konflik menjadi 3 bentuk. Metode-metode yang dilakukan dalam penyelesaian konflik: 1). Dominasi dan penekanan, dilakukan dengan beberapa cara, kekerasan (*forcing*), yang bersifat menekan otokratik, penenangan (*smoothing*), merupakan cara yang lebih diplomatis, penghindaran (*avoidance*), dimana manajer menghindar untuk mengambil posisi yang tegas, aturan mayoritas (*majority rule*), mencoba untuk menyelesaikan konflik antar kelompok dengan melakukan pemungutan suara (*voting*) melalui prosedur yang adil. 2). Kompromi, manajer mencoba menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang

⁶⁸ Dwi Irawati, "Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 2 (2007). Hal. 21-22

dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Bentuk-bentuk kompromi meliputi pemisahan (*separation*), perwasitan (*arbitrage*), penyuapan (*bribing*). 3). Pemecahan masalah integratif yaitu mengubah konflik antar kelompok menjadi situasi pemecahan masalah bersama yang dapat diselesaikan melalui teknik-teknik konsensus, konfrontasi, penggunaan tujuan-tujuan yang lebih tinggi.⁶⁹

Sedangkan menurut Asiah, proses penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui beberapa cara: *pertama*, negosiasi yaitu kesepakatan yang diambil oleh kedua belah pihak, meskipun kesepakatan tidak selalu mengarah pada solusi menang-menang juga dapat kalah-kalah. *Kedua*, litigasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan dengan menggunakan pendekatan hukum. *Ketiga*, mediasi yaitu perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutuskan. *Keempat*, arbitrase sebagai proses penyelesaian konflik secara sukarela dimana pihak-pihak yang terlibat konflik meminta bantuan pihak ketiga yang imparsial (tidak memihak) dan netral untuk membuat keputusan mengenai objek konflik.⁷⁰

Proses negosiasi pada umumnya dilakukan bahkan sebagai pilihan ketika dalam banyak upaya penyelesaian konflik. Pada prakteknya proses negosiasi atau perundingan tidak selalu menghasilkan situasi yang saling menguntungkan pada kedua belah pihak yang berkonflik. Sopiah menawarkan dua strategi perundingan yang meliputi : (1) *tawar menawar distributif*, artinya perundingan yang berusaha untuk membagi sejumlah tetap sumberdaya (situasi kalah menang); dan (2) *tawar*

⁶⁹ Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)*. Hal. 44

⁷⁰ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 123-138

menawar integratif, yaitu perundingan yang mengusahakan satu penyelesaian atau lebih yang dapat menciptakan pemecahan menang-menang.⁷¹

Ada 5 (lima) strategi untuk mengatasi konflik yang dilakukan dengan lima kemungkinan, a. Jika kerjasama rendah dan kepuasan diri sendiri tinggi, pemimpin dapat menggunakan metode pemaksaan (*forcing*) atau *competing*, b. Jika kerjasama rendah dan kepuasan diri sendiri rendah dapat menggunakan metode penghindaran (*avoiding*), c. Jika kerjasama dan kepuasan diri seimbang gunakan metode pengkompromian, d. Jika kerjasama tinggi dan kepuasan diri sendiri tinggi gunakan pengkolaborasi (*collaborating*), e). Jika kerjasama tinggi dan kepuasan diri sendiri rendah dapat menggunakan metode penghalusan (*smoothing*).⁷²

Pada masyarakat tradisional yang masih dipenuhi dengan nilai-nilai kesopanan, budaya saling membantu yang masih sangat kental, sangat ramah tamah, dan sebagainya akan cenderung untuk menghindari konflik. Berbeda dengan masyarakat yang bersifat *power seekers*, mereka cenderung untuk saling bersaing dalam menghadapi konflik yang muncul dengan berorientasi pada kekuasaan (*power*), wewenang (*authority*) dan kemakmuran secara ekonomis. Sedangkan organisasi atau seseorang yang berada dalam masyarakat yang bersifat *egalitarians* lebih menyukai gaya akomodasi dalam menyelesaikan konfliknya dengan menghargai pada keadilan (*justice*), kesederajatan (*equality*), dan saling memaafkan (*forgiveness*). Gaya akomodasi ini lebih mendahulukan kepentingan pihak lain daripada kepentingan diri sendiri atau kepentingan golongannya

⁷¹ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008). Hal. 64

⁷² Husaini Usman, *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Hal. 263

sendiri. Gaya menyelesaikan konflik dengan kolaborasi terdapat pada masyarakat yang bertipe *stimulation seekers*, dimana pihak-pihak yang terlibat konflik saling terbuka dan berbagi pengalaman masing-masing yang pada akhirnya menghasilkan jalan keluar yang saling menguntungkan.⁷³

Pemilihan gaya/*style* yang dipakai tiap-tiap orang atau organisasi di dalam pengelolaan konflik sangat bergantung dan dipengaruhi oleh persepsi, kepribadian/karakter (*personality*), motivasi, kemampuan (*abilities*) dan kelompok acuan yang dianut oleh seseorang atau organisasi.⁷⁴ Pilihan seseorang atas gaya mengelola konflik merupakan fungsi dari kondisi khusus tertentu dan orientasi dasar seseorang atau perilakunya dalam menghadapi konflik tersebut yang juga berkaitan dengan nilai (*value*). Pada level subkultur (*subculture*), *shared values* dapat dipergunakan untuk memprediksi pilihan seseorang pada gaya dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya. Subkultur seseorang diharapkan dapat mempengaruhi perilakunya sehingga akan terbentuk perilaku yang sama dengan budayanya.

Banyak cara yang dapat diterapkan untuk mengatasi dan bahkan mengurangi sensitivitas anggota terhadap pemicu konflik potensial di antara mereka. Berbagai macam *training*, seperti *sensitivity training*, *diversity training program* atau pun *cross-cultural training* dapat dilakukan untuk menjawab masalah konflik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan manfaat yang lebih besar. Di samping itu organisasi juga perlu melakukan reorientasi fungsi manajemen sumber daya manusianya dalam

⁷³ Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Hal. 24

⁷⁴ M. Kamil Kozan, "Sub Culture and Management Conflict Style," *Jurnal Management International Review* Vol. 42, no. 1 (2002), <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/40835909>.

menghadapi perkembangan dan perubahan yang senantiasa terjadi yaitu dengan cara:

- 1) Membuat klarifikasi strategi bisnis melalui analisis, evaluasi dan kemungkinan solusi yang diperlukan.
- 2) Realisasi internal manajemen sumber daya manusia (sebagai penyedia jasa, sebagai struktur fungsional dan sebagai manajemen organisasi).⁷⁵

Konflik yang terjadi harus dikelola oleh pemimpin agar berkontribusi untuk kemajuan organisasi. Dahrendorf juga berpandangan bahwa tidak setiap konflik mengarahkan pada perpecahan, tetapi juga mengarah pada perubahan sosial dan perkembangan.⁷⁶ Pada proses penyelesaian konflik ada beberapa kemungkinan pilihan solusi yang akan terjadi pada pihak yang berkonflik: a) Kalah-kalah, setiap orang yang terlibat dalam konflik akan kehilangan tuntutananya jika konflik terus berlanjut. b). Kalah-menang, salah satu pihak pasti ada yang kalah, dan ada yang menang dari penyelesaian konflik yang terjadi. Jika yang kalah tidak bisa menerima sepenuhnya, maka ada indikasi munculnya konflik baru. c). Menang-menang, dua pihak yang berkonflik sama-sama menang. Istilah ini lebih populer dengan nama *win-win solution* di mana kedua belah pihak merasa menang dan tidak ada yang merasa dirugikan.⁷⁷

b. Pendekatan dalam Mengelola Konflik

Dalam menganggapi situasi konflik, ada berbagai pendekatan yang dapat digunakan dalam mengelola konflik :

⁷⁵ Dwi Irawati, "Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." Hal. 20

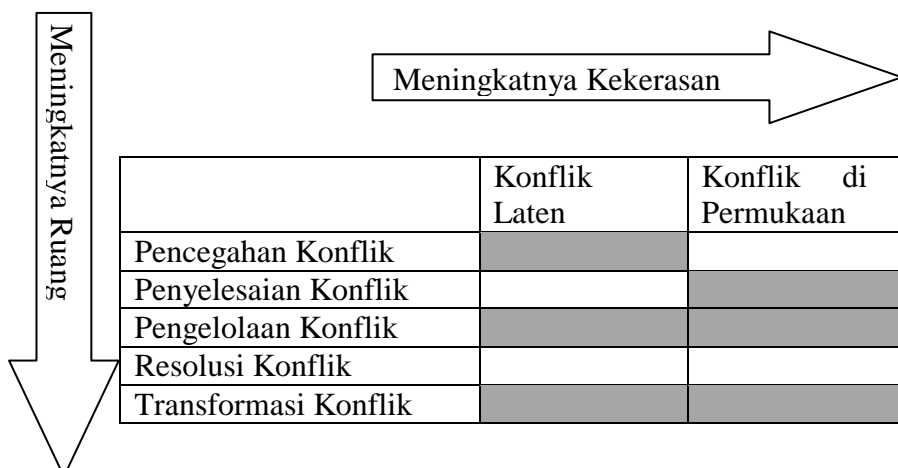
⁷⁶ Muhammad Zuldin, "Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer." Hal. 162

⁷⁷ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 161

- 1) Pencegahan konflik, bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras.
- 2) Penyelesaian konflik, bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.
- 3) Pengelolaan konflik, bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
- 4) Resolusi konflik, menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan yang bisa tahan lama diantara kelompok-kelompok yang bermusuhan.
- 5) Transformasi Konflik, mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.⁷⁸

Untuk lebih jelasnya dapat melihat gambar di bawah ini untuk memudahkan pendekatan yang digunakan dalam mengatasi konflik tertentu.

Tabel. 4 Respon terhadap berbagai konflik



	Konflik Laten	Konflik di Permukaan	Konflik Terbuka
Pencegahan Konflik			
Penyelesaian Konflik			
Pengelolaan Konflik			
Resolusi Konflik			
Transformasi Konflik			

⁷⁸ Simon Fisher, Jawed Ludin, *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Hal. 7

Pada tahap akhir konflik, manajemen konflik dalam mengupayakan proses penyelesaian konflik agar konflik yang terjadi dapat terarah kepada hal-hal yang bersifat konstruktif dan membangun melalui rehabilitasi konflik dan restrukturisasi konflik. Rehabilitasi adalah perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pasca konflik dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalannya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pasca konflik tersebut. Restrukturisasi manajemen merupakan hal yang penting dalam rehabilitasi konflik, pentingnya restrukturisasi berhubungan dengan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah manajerial dan organisasi.⁷⁹

4. Dampak Konflik

Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan performansi kerja individu dan produktivitas organisasi.⁸⁰ Konflik berakibat fungsional, yaitu : (a) meningkatnya keterlibatan orang lain; (b) menggerakkan pertumbuhan; (c) definisi relasi makin jelas; (d) mengurangi stress, kecemasan, frustrasi, rasa marah; (e) meningkatnya kohesi dalam kelompok.⁸¹ Dalam kondisi ini konflik berakibat disfungsional dan menghambat pencapaian tujuan, yaitu : (a) orang tidak berminat untuk bekerja; (b)

⁷⁹ Siti Asiah, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Hal. 152-154

⁸⁰ Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap* (Jakarta: Grasindo, 2011). Hal. 153

⁸¹ Abdullah Masmuh, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek* (Malang: UMM Pres, 2010). Hal. 307

terjadi ancaman atas relasi yang menghancurkan kepercayaan dan keadilan; (c) menyinggung pribadi, perasaan, sakit hati; (d) orang dipaksa konformis, orang dipaksa ikut keputusan. Sopiha menggambarkan hubungan konflik dan prestasi kerja dalam tabel dibawah ini.⁸²

Tabel 5. Hubungan konflik dan prestasi kerja

Kondisi	Tingkat Konflik	Karakteristik Perilaku	Sifat Konflik	Kinerja
A	Rendah atau tidak ada	Apatis, stagnan, tidak responsif terhadap perubahan, kurang ide-ide baru	Disfungsional	Rendah
B	Optimal	Bersemangat, inovatif, dorongan melakukan perubahan mencari cara pemecahan masalah	Fungsional	Tinggi
C	Tinggi	Kekacauan, tidak ada kerjasama, tidak ada koordinasi	Disfungsional	Rendah

Sedangkan menurut Alex Nitisimo mengemukakan bahwa konflik dapat memberikan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif akan mendatangkan keuntungan kepada karyawan, organisasi/lembaga pendidikan, dan dampak negatif akan mendatangkan kerugian. Adapun dampak positif konflik adalah: (1) kemampuan mengoreksi diri, (2) meningkatkan prestasi, (3) pendekatan yang lebih baik, (4) mengembangkan alternatif yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif konflik adalah: (1) menghambat adanya kerjasama, (2) subyektivitas dan emosional, (3) apriori, (4) saling menjatuhkan, dan (5) frustrasi.⁸³

⁸² Sopiha, *Perilaku Organisasional*. Hal. 63

⁸³ Indah Muliati, "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam." Hal. 46

5. Manajemen Konflik dalam Perspektif Islam

Konflik dalam terminologi Al-Qur'an diistilahkan dengan kata "*ikhtilaf*" yang berarti berselisih/berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105 :

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ١٠٥

Artinya : *"Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. Mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat"* (QS Ali Imran : 105)".

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah melarang umat Islam dari perpecahan, karena dengan perpecahan itu bagaimanapun kukuh dan kuat kedudukan suatu umat, pasti akan membawa kepada keruntuhan dan kehancuran. Karena itu Allah memperingatkan agar umat Islam tidak terjerumus ke jurang perpecahan. Perbedaan, keragaman adalah keniscayaan yang dimiliki manusia dan sangat jelas disebutkan dalam firman Allah SWT QS. Alhujurat: 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal"*. (Qs. Al-Hujurat:13)

Konsep persaudaraan atau persahabatan ini amat ditekankan dalam Islam meskipun manusia diciptakan dengan keberagaman, perbedaan, namun Allah SWT menganjurkan untuk bersatu dalam ukhuwah persaudaraan dengan meningkatkan keimanannya agar Allah SWT berkenan menyatukan hati manusia

yang cenderung tidak bersatu dengan yang lainnya. Perintah tersebut tertuang dalam Qs. Al Hujurat : 10 dan Qs. Al-Anfal : 63

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”. (QS Al-Hujurat:10).

وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٦٣

Artinya: “Dan yang mempersatukan hati mereka (orang – orang yang beriman). Walaupun kamu membelanjakan semua (kekayaan) yang berada di bumi, niscaya kamu tidak dapat mempersatukan hati mereka, akan tetapi Allah telah mempersatukan mereka”. (QS Al-Anfal:63).

Perselisihan sangat rentan terjadi meski demikian Allah SWT mengajarkan pada manusia untuk menjaga ukhuwah dan melarang saling menyakiti bahkan melakukan kekerasan seksual yang dapat merendahkan martabat kemanusiaan. Rasulullah SAW dalam beberapa hadist, Nabi bersabda :⁸⁴

“Jika kepala salah seorang diantara kalian ditusuk jarum besi, itu lebih baik daripada meraba-raba perempuan yang bukan istrinya” (HR. At-tabrani, Rijalul-luhu tsiqatun)

Dalam hadis lain Nabi bersabda ; “Jika kalian berkubang dengan babi yang berlumuran dengan lumpur dan kotoran, itu lebih baik daripada engkau menyandarkan bahu di atas bahu perempuan yang bukan istrimu”.(HR. At-tabrani).

Kisah Habil dan Qabil dapat menjadi pembelajaran dalam penyelesaian konflik yang disebabkan sikap buruk (jahat) dan tidak menghendaki perdamaian. Ibnu Katsir mengatakan bahwa dalam Surat Al-Ma'idah: 27-30 Allah menjelaskan akibat buruk dari kejahatan, kedengkian dan kezhaliman dalam kisah dua anak Adam Habil dan Qabil. Bagaimana salah satunya menganiaya yang lain

⁸⁴ Imam Nakha'i, *Islam Menolak Kekerasan Seksual*. Hal. 17

hingga membunuhnya; karena jahat dan dengki kepadanya berkenaan dengan nikmat yang dikaruniakan Allah kepadanya dan diterimanya kurban orang yang ikhlas karena Allah. Orang yang dibunuh meraih keberuntungan dengan dihapuskannya dosa-dosa dan dimasukkan ke dalam surga. Sedangkan orang yang membunuh, ia merugi dan pulang dengan membawa kerugian di dunia dan akhirat.⁸⁵

Bagaimana agar konflik dapat diatasi dan tidak memunculkan perpecahan, sehingga konflik perlu dikelola. Bahkan konflik bisa bersifat produktif jika dikelola dengan baik. Ada beberapa metode yang dilakukan oleh Rasulullah SAW dalam mengatasi konflik yang terjadi sebagai pembelajaran.

a. Negosiasi atau Musyawarah

Metode negosiasi dijelaskan dalam Firman Allah SWT Surat Asy-Syura:38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ٣٨

Artinya : “Dan (bagi) orang yang mau menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka”. (QS Asy-Syura:38)

Konsep musyawarah telah dianggap sebagai salah satu mekanisme dalam sistem manajemen yang Islami. Hal ini dapat dibuktikan dengan keberhasilan pemerintahan Rasulullah SAW dan Khulafa al-Rasyidin dalam membangun dan mengembangkan kota Madinah yang penduduknya mempunyai latarbelakang

⁸⁵ Ibnu Katsir, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir: Pengesahan Hadits Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani Dan Ulama Ahli Hadits Lainnya Disertai Pembahasan Yang Rinci Dan Mudah Difahami*. Terj. Syaikh Shafiyyurrahman Al-Mubarakfuri (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006). Hal. 92

yang berbeda.⁸⁶ Salah satu prinsip pemerintahan Qur'ani bagi masyarakat plural yang dicontohkan Beliau dan para sahabatnya adalah musyawarah sebagai mekanisme penyelesaian konflik.

b. Konfrontasi (perdebatan)

Selain Musyawarah, Islam juga mengajarkan penyelesaian konflik dengan perdebatan namun dengan sikap yang baik.⁸⁷ Di dalam Al-Qur'an juga di jelaskan bahwa berdebat harus dilakukan dengan adil dan fair.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ١٢٥

Artinya :—*Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk*”. (QS An-Nahl: 125)

Tindakan tegas diperbolehkan dalam Islam mesti harus menggunakan cara-cara damai yang dapat mengarahkan konflik untuk berperan fungsional atau membantu kegiatan organisasi. Penggunaan metode seperti ini dibolehkan dalam Islam dengan tetap mengutamakan perdamaian dan berpegang teguh pada prinsip keadilan sebagaimana dijelaskan QS. Al-Hujurat : 9

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَاقْتُلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ٩

Artinya: “Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku

⁸⁶ Mohd Mauli Azli Bin Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar, Mohd Mauli Azli Bin Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar, “Etika Penyelesaian Konflik Dalam Pentadbiran Islam: Suatu Perbandingan, Malaysia,” *Jurnal Syariah* Vol. 14, no. 1 (2006), https://doi.org/http://myais.fsktm.um.edu.my/6797/1/Etika_Penyelesaian_Konflik_....

⁸⁷ Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar, Mohd Mauli Azli Bin Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar. Hal 92

adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil". (Qs. Alhujurat:9).

c. Mediasi

Resolusi konflik dalam Islam juga dapat dilakukan dengan sikap *ihsan*, musyawarah, *tabayun*, silaturahmi, *ishlah*, *hakam* (mediator konflik), dan *ukhuwah*. Hadis ini disampaikan Rasulullah ketika berkhotbah, saat itu Rasulullah bersama al-Hasan bin 'Ali di atas mimbar. Berita yang disampaikan Rasulullah itu pun terjadi ketika al-Hasan mendamaikan penduduk Syam dan penduduk Irak pasca perang berkepanjangan dan kejadian yang mengerikan.⁸⁸ Rasulullah bersabda: "Tolonglah saudaramu yang berbuat zhalim atau yang dizhalimi." Aku (Anas) berkata, "Wahai Rasulullah! Yang dizhalimi pasti aku tolong, lantas bagaimana aku menolong orang yang berbuat zhalim?" Rasulullah bersabda, "Engkau mencegahnya supaya tidak berbuat zhalim, itulah caramu menolongnya."⁸⁹

Ketika kelompok-kelompok yang sedang berkonflik akan menjajaki, semestinya melakukan dialog, diplomasi yang menggunakan dengan bahasa yang sejuk dan tidak profokatif yang hanya akan memperuncing konflik. Maka dalam Islam bertutur kata dengan lemah lembut akan lebih baik, sebagaimana dalam Surat Thaha: 44.

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى ۝ ٤٤

Artinya "Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut". (Qs. Thaha:44)

⁸⁸ Ibnu Katsir, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir: Pengesahan Hadits Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani Dan Ulama Ahli Hadits Lainnya Disertai Pembahasan Yang Rinci Dan Mudah Difahami*. Terj. Syaikh Shafiyyurrahman Al-Mubarakfuri. Hal. 470

⁸⁹ Ibnu Katsir. Hal. 471

d. Rekonsiliasi

Setiap kali seseorang melakukan tindakan yang membahayakan dan merugikan orang lain, Islam mengajarkan untuk bertaubat dan melakukan *islah* bukan hanya pada pelaku juga korban. Demikian pada kasus kekerasan seksual, pelaku dianjurkan dapat bertaubat dengan kembali pada kemanusiannya yang luntur dan melakukan *islah* (tindakan untuk melakukan rekonsiliasi atau perbaikan) tidak hanya pada dirinya juga pada korban. Sebagaimana Firman Allah SWT yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ وَأَصْلَحُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٥

Artinya : “Kecuali orang-orang yang bertaubat sesudah itu dan memperbaiki (dirinya), maka sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (QS. An-Nur :5)

Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana upaya pemulihan yang dilakukan baik fisik, mental, sosial dan ekonomi terhadap korban. Rosululloh mensolati perempuan yang diduga menjadi korban kekerasan seksual setelah ia dihukum rajam atas pengakuannya. Beberapa sahabat Rasulullah SAW awalnya bertanya kenapa perempuan yang berzina itu disholati?. Pada kasus ini Rasulullah SAW melakukan upaya pemulihan mental dan sosial bahwa korban kekerasan seksual tidak boleh mengalami pelabelan. Kitab-kitab fiqh juga menegaskan sebagai contoh “*wathi' syubhat*”, dimana pihak pelaku memberikan mahar (kompensasi) yang senilai dengan posisi sosial perempuan yang menjadi korban.⁹⁰

6. Analisis Gender

⁹⁰ Imam Nakha'i, *Islam Menolak Kekerasan Seksual*. Hal. 19

Gender bukanlah istilah baru dalam konteks kajian sosial. Gender berbeda dari seks atau jenis kelamin, laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis meskipun dalam bahasa Inggris gender berarti sama yaitu jenis kelamin. Menurut Mansour Fakih, gender merupakan sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural dan membagi dua pengertian jenis kelamin yaitu jenis kelamin biologis dan jenis kelamin sosial.⁹¹ Gender adalah bangunan sosio kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminin.⁹² Gender diartikan juga sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.⁹³ Ada kaitan erat antara perbedaan gender (*gender differences*) dan ketidakadilan gender (*gender inequalities*) dengan struktur ketidakadilan masyarakat yang lebih luas sehingga pemahaman dan pembedaan konsep seks dan gender sangat penting dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan.⁹⁴ Perbedaan gender pada dasarnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak menimbulkan ketidakadilan (*gender inequalities*) namun pada realitasnya perbedaan gender melahirkan berbagai bentuk ketidakadilan baik bagi kaum laki-laki dan terutama pada kaum perempuan.⁹⁵

Gender sebagai alat analisis umumnya digunakan oleh penganut ilmu sosial konflik yang memusatkan perhatian pada ketidakadilan struktural dan sistem yang disebabkan oleh gender. Analisis gender adalah alat untuk memahami realitas

⁹¹ Faqih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Hal 8-9

⁹² Harmona Daulay, "Buruh Perempuan Di Industri Manufaktur Suatu Kajian Dan Analisis Gender," *Jurnal Wawasan* Vol. 11, no. 3 (2006).

⁹³ Umar Nasaruddin, *Argumen Kesetaraan Gender (Perspektif Al-Quran)* (Jakarta: Dian Rakyat, 2010). Hal 29

⁹⁴ Faqih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Hal. 3

⁹⁵ Faqih. Hal. 12

sosial yang digunakan dalam penelitian untuk mengungkap kesenjangan gender. Cukup banyak permasalahan gender sehingga perlu dicari solusinya, salah satunya dengan melakukan penelitian. Namun kesenjangan gender belum banyak terungkap secara jelas dalam penelitian karena banyak peneliti menggunakan model penelitian yang tidak berperspektif gender, bersifat umum dan tidak spesifik gender, sehingga hasilnya menjadi tidak akurat untuk menggambarkan kesenjangan gender.⁹⁶

Mansour fakih mengklasifikasikan manifestasi ketidakadilan gender dalam 5 (lima) bentuk sebagai dampak dari perbedaan gender :

- a. Gender dan marginalisasi perempuan, proses pemiskinan dengan pembatasan perempuan terhadap akses (ruang publik dan ekonomi)
- b. Gender dan subordinasi, anggapan perempuan sebagai kelompok kelas kedua (*second class*)
- c. Gender dan stereotype, pelabelan yang bersumber dari pandangan gender, pelabelan citra negatif yang dilekatkan pada perempuan.
- d. Gender dan kekerasan, kekerasan yang disebabkan ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat. Kekerasan merupakan sebuah mekanisme yang mempertahankan relasi yang tidak setara di semua aspek kehidupan.
- e. Gender dan beban kerja, beban lebih banyak yang diberikan kepada perempuan dalam konteks ruang (domestik dan publik).⁹⁷

Sejak dua dasa warsa terakhir telah terjadi perubahan paradigma pemikiran dalam penelitian dari yang terfokus pada masalah perempuan beralih pada pemikiran tentang sistem dan struktur masyarakat yang tidak adil berdasarkan pada analisis gender.

Mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender melalui sektor pendidikan jelas sangat strategis dan efektif mengingat: a) nilai-nilai (*value*), budaya dan

⁹⁶ Sumarno Nuril Huda, Aliyah. Rosyid, Pujiyati Suyata, "Pengembangan Model Penelitian Perspektif Gender," *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* vol 17, no. 2 (2013).

⁹⁷ Hum Maggie, *Ensiklopedia Feminisme, Judul Asli: "Dictionary of Feminist Theory"* Alih Bahasa Mundi Rahayu, Cet. 1 (Yogyakarta: Faajar Pustaka Baru, 2003). Hal 484-486

pengetahuan diperoleh melalui transformasi proses pendidikan dari generasi ke generasi; b) pendidikan melibatkan jutaan peserta didik yang akan menjadi tulang punggung pembangunan bangsa di masa depan; c) pendidikan merupakan proses tanpa henti yang bersifat investasi.⁹⁸

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti yaitu :

1. Penelitian Ndum, Victor Etim, Stella-Maris Okey tentang *Conflict*

Management in the Nigerian University System

*“Conflict is an attendant feature of human interaction and cannot be eliminated; however, its proper management and transformation are essential for peace and progress in human society. It has been observed that Nigerian universities has for decades been faced with so many crisis ranging from conflict between academic staff and university administrators, students versus academic staff, students versus university authorities , non-academic staff versus university administrators. The conflicts have given rise to distrust and hostility among professionals and academics, thus, contributing in hampering smooth, effective and efficient administration in the universities. It also appeared that despite this situation, stakeholders in education seemed to develop non-challant attitude towards these conflicts. If this role conflict is not checked it can be descriptive and negative as people involved will often see one another as enemies. This is unwholesome for the University community and Nigeria educational system as a whole. This paper examined conflict management in higher institutions of learning with specific reference to Nigerian Universities. Some causes of conflict were identified as well as ways these conflicts could be managed. Well-fashioned recommendations on how conflict could be more effectively managed for the achievement of the system's mission, goals and objectives and in particular the pursuit of industrial harmony in the system were also made”.*⁹⁹

Artinya, “Konflik adalah fitur yang menyertai interaksi manusia dan tidak dapat dihilangkan. Namun, manajemen dan transformasi yang tepat sangat penting untuk perdamaian dan kemajuan dalam masyarakat. Telah diamati bahwa universitas Nigeria selama beberapa dekade menghadapi begitu banyak krisis mulai dari konflik antara staf akademik dan administrator universitas, mahasiswa

⁹⁸ Trisakti & Sugiarti. Hal. 305

⁹⁹ Etim, “Conflict Management in the Nigerian University System.” Hal. 17

dan staf akademik, mahasiswa dan pengambil kebijakan universitas, staf non-akademik dan administrator universitas. Konflik tersebut telah menimbulkan ketidakpercayaan dan permusuhan di kalangan profesional dan akademisi, sehingga turut menghambat kelancaran, efektivitas dan efisiensi administrasi di perguruan tinggi. Selain itu, dampaknya para pemangku kepentingan di bidang pendidikan mulai mengembangkan sikap tidak peduli terhadap konflik tersebut. Jika konflik peran ini tidak diselesaikan, maka akan menggambarkan situasi yang negatif karena orang-orang yang terlibat akan sering melihat satu sama lain sebagai musuh. Ini tidak sehat bagi sivitas akademik Universitas dan sistem pendidikan Nigeria secara keseluruhan. Penelitian ini membahas manajemen konflik di lembaga pendidikan tinggi dengan referensi khusus untuk Universitas Nigeria. Beberapa penyebab konflik diidentifikasi serta cara konflik ini dapat dikelola. Rekomendasi yang tepat tentang bagaimana konflik dapat dikelola secara lebih efektif untuk pencapaian misi, tujuan dan sasaran sistem dan khususnya untuk mengejar harmoni industri dalam sistem juga dibuat.”

2. Penelitian Siti Nurnisa Dewanta dan Udik Budi Wibowo tentang Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus di Dua Sekolah.

Menunjukkan hasil penelitian: (1) konflik yang terjadi diantara para peserta didik, individu atau kelompok bisa berwujud *bullying*, perkelahian atau tawuran. (2) konflik yang terjadi antara peserta didik disebabkan perbedaan persepsi, tujuan dan ketergantungan antara mereka. (3) konflik antara peserta didik - guru berwujud sikap tidak sopan, mengabaikan pelajaran, ancaman fisik terhadap guru. (4) konflik antara guru - peserta didik, karena ketidaksiapan guru menerima sikap kritis, serta ketidaksamaan persepsi dan tujuan. (5) kekolah menyelesaikan konflik dengan cara: mendatangkan tokoh, menciptakan konflik baru, penerapan progam-program sekolah untuk membangun komitmen, komunikasi yang terbuka dan keakraban satu sama lain. (6) untuk menyelesaikan

konflik, guru harus membangun komunikasi & keakraban dengan peserta didik, memudahkan penyelesaian konflik diantara mereka.¹⁰⁰

3. Penelitian Alfianto Hanafiah dan Farida Hanum tentang Pelecehan Seksual di Kalangan Mahasiswa Sebagai Bentuk Kekerasan Gender (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindak pelecehan seksual banyak terjadi di kalangan mahasiswa FIS UNY baik itu laki-laki maupun perempuan. Terjadi bias gender dan ketimpangan sosial dalam perilaku mahasiswa yang terkait tindak pelecehan seksual yang terjadi. Sebagian besar dari informan mahasiswa FIS UNY beranggapan bahwa tindak pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk cara mereka bergaul, menciptakan keakraban, suatu hal biasa, sebatas bercanda dan tidak perlu dipersoalkan. Jenis pelecehan seksual yang dominan terjadi adalah lelucon jorok, guyonan cabul dan cubitan. Selain itu berupa kerlingan, siulan menggoda, lelucon bersifat menghina, bahasa bersifat mengancam, melihat atau memandangi seseorang dari atas ke bawah atau sebaliknya, adapun yang jarang terjadi adalah rayuan seks, melakukan rabaan, merangkul, meminta imbalan seks, menginterogasi kehidupan seksual, sedangkan mempertontonkan gambar atau video porno tidak pernah terjadi. Sebagian informan mahasiswa FIS UNY mempersepsikan tindak pelecehan seksual hanya terkait dengan hal-hal yang berbau seks semata, padahal pelecehan seksual sangat luas. Mahasiswa belum menyadari jika tindak pelecehan seksual merupakan sebuah kekerasan gender. Usaha untuk meminimalisir tindak pelecehan seksual

¹⁰⁰ Siti Nurnisa Dewanta dan Udik Budi Wibowo, "Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 2, no. 1 (2014), <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2412>.

adalah dengan melawan (melaporkan, memarahi, bertindak dan melawan) atau berkompromi (diam, menganggap biasa, menghindar).¹⁰¹



¹⁰¹ Alfianto Hanafiah and Grendi Hendrastomo Hanum, Farida, “Pelecehan Seksual Di Kalangan Mahasiswa Sebagai Bentuk Kekerasan Gender (Study Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta,” *Jurnal UNY* Vol. 2, no. 4 (2013), <https://doi.org/http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/2785/34/338>.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman Fasih. "Dasar-Dasar Pendidikan Islam Dalam Tinjauan Al-Qur'an Dan Hadis." *Jurnal Studi Pendidikan* Vol. XIV, (2016).
- Abdul Ghoffur. "Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies." *Journal of Managerial Sciences* Vol. III, no. II (2009).
<https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/338035984>.
- Abdullah Masmuh. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UMM Pres, 2010.
- Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar, Mohd Mauli Azli Bin Al-Qudsi, Syarifah Hayati Syed Ismail & Abu Bakar, Mohd Mauli Azli Bin. "Etika Penyelesaian Konflik Dalam Pentadbiran Islam: Suatu Perbandingan, Malaysia." *Jurnal Syariah* Vol. 14, no. 1 (2006).
https://doi.org/http://myais.fsktm.um.edu.my/6797/1/Etika_Penyelesaian_Konflik_.....
- Alex Sobur. *Analisis Teks Media: Suatu Pengantar Analisis Wacana, Analisa Semiotik, Dan Analisis Framing*. Cet. 1. Bandung: Rosda Karya, 2001.
- Alo Liliweri. *Prasangka Dan Konflik Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta: LKIS, 2005.
- Anshori, Aan. Qodir, Faqihhudin Abdul. Muhammad, Husein. Rosyidi, Abdul. mumtazah, Afwah. arifiah alifatul. *Inspirasi Keadilan Relasi (Kumpulan Tulisan Ringan Untu Islam Yang Adil Gender*. Cirebon: Mubadalah Media, 2018.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edited by Prenada Media Group. Jakarta, 2010.
- DAMAR, Lembaga Advokasi Perempuan. "Data Kasus Kekerasan Seksual Di Lembaga Pendidikan." 2019.
- Din, Siraj, Bakhtiar Khan, Rashid Rehman, and Zainab Bibi. "An Investigation of Conflict Management in Public and Private Sector Universities" 5, no. 16 (2011): 6981–90. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.363>.
- Dipna Videlia Putsanra. "Penyintas Kekerasan Seksual Di UGM Sudah Dimintai Keterangan Polisi." *Tirto.Id*, November 21, 2018. <https://tirto.id/penyintas-kekerasan-seksual-di-ugm-sudah-dimintai-keterangan-polisi-dak4>.
- Dua Djurai.co. "Pelecehan Seksual Oknum Dosen UIN Raden Intan Kondisi Penyintas Disebut Tak Berdaya," July 23, 2019.
<http://duajurai.co/2019/07/23/pelecehan-seksual-oknum-dosen-uin-raden-intan-kondisi-penyintas-disebut-tak-berdaya/>.
- Dwi Irawati. "Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 2 (2007).
- E.Kristi Poerwandari. *Kekerasan Terhadap Perempuan: Tinjauan Psikologi Dan Feministik*. Bandung: Alumni, 2000.
- Eriyanto. *Analisis Wacana: Pengantar Analisis Teks Media*. Cet. VII. Yogyakarta: LKIS, 2009.
- Etim, Victor. "Conflict Management in the Nigerian University System." *Journal*

- of Educational and Sosial Research* 3, no. 8 (2013): 17–24.
<https://doi.org/10.5901/jesr.2013.v3n8p17>.
- Faqih, Mansour. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Fatmayanti, Meda. “Hasil Wawancara Kasus Kekerasan Seksual.” 2019.
- Fuadi, M. Anwar. “Dinamika Psikologis Kekerasan Seksual : Sebuah Studi Fenomenologi.” *Jurnal Psikologi Islam* 8, no. 2 (n.d.): 191–208.
- Hanafiah, Alfianto, and Grendi Hendrastomo Hanum, Farida. “Pelecehan Seksual Di Kalangan Mahasiswa Sebagai Bentuk Kekerasan Gender (Study Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.” *Jurnal UNY* Vol. 2, no. 4 (2013).
<https://doi.org/http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/2785/34/338>.
- Harmona Daulay. “Buruh Perempuan Di Industri Manufaktur Suatu Kajian Dan Analisis Gender.” *Jurnal Wawasan* Vol. 11, no. 3 (2006).
- Heridiansyah, Jefri. “Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi.” *Jurnal STIE Semarang* 6, no. 1 (2014): 28–41.
- Hum Maggie. *Ensiklopedia Feminisme, Judul Asli: “Dictionary of Feminist Theory” Alih Bahasa Mundi Rahayu*. Cet. 1. Yogyakarta: Faajar Pustaka Baru, 2003.
- Husaini Usman. *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Ibnu Katsir. *Shahih Tafsir Ibnu Katsir: Pengesahan Hadits Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani Dan Ulama Ahli Hadits Lainnya Disertai Pembahasan Yang Rinci Dan Mudah Difahami*. Terj. Syaikh Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri. Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006.
- Imam Nakha’i. *Islam Menolak Kekerasan Seksual*. Jakarta: Swara Rahima, 2020.
- Indah Mulati. “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam.” *Jurnal Tingkap* Vol. XII, no. 1 (2016).
<https://doi.org/http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/7448/5838>.
- Ivo Noviana. “Kekerasan Seksual; Dampak Dan Penanganannya.” *Jurnal Sosio Informa* 1 (2015): 13.
<https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/52819-ID-kekerasan-seksual-terhadap-anak-dampak-d.pdf>.
- Kamus.net. “Manajemen,” n.d. <https://www.kamus.net/english/management>.
- kbbi web.id. “Pengertian Universitas,” n.d.
- Kerner, Laura Lynn, Jim Kerner, and Susan D Herring. “Sexual Assaults on College Campuses.” *Journal of Academic Administration in Higher Education* Vol. 13, no. Issue 2 (2017).
- Khomsahrial Romli. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo, 2011.
- Komnas Perempuan. “15 Bentuk Kekerasan Seksual-Sebuah Pengenalan.” www.komnasperempuan.go.id, n.d. <https://www.komnasperempuan.go.id/>.
- . “Catatan Akhir Tahun Komnas Perempuan 2018,” 2018.
[https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/2018/Publikasi/Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan 2018.pdf](https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/2018/Publikasi/Catatan%20Tahunan%20Kekerasan%20Terhadap%20Perempuan%202018.pdf).
- Kompas TV. “Lecehkan Mahasiswa Dosen Di Berhentikan Sementara,” May 1,

2019. <https://www.kompas.tv/article/46433/lecehkan-mahasiswi-dosen-diberhentikan-sementara>.
- M. Kamil Kozan. "Sub Culture and Management Conflict Style." *Jurnal Management International Review* Vol. 42, no. 1 (2002).
<https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/40835909>.
- "Mahasiswi Korban Kekerasan Seksual Dosen, Mahasiswa UNJ Galang Solidaritas." *Pos Kupang.Com*, June 2015.
<https://kupang.tribunnews.com/2015/06/26/mahasiswi-korban-kekerasan-seksual-dosen-mahasiswa-unj-galang-solidaritas>.
- Marianne W. Jorgensen, Louise J. Philips. *Analisis Wacana Teori Dan Metode*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007.
- Masykur Wahid. "Islam Dan Dominasi Maskulin Global: Menimbang Kampus Aman Bagi Perempuan Dan Anak Korban Di Banten." *Jurnal Study Anak Dan Gender* Vol. 3 No. (2019).
- Muhammad Zuldin. "Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer." *Jurnal Pembangunan Sosial* Vol. 2, no. 1 (2019).
- Narjono, Arijo Isnoer, Arijo Isnoer Narjono, and Pandangan Islam. "Manajemen Konflik Organisasi Dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)," 2000, 9–14.
- Nuril Huda, Aliyah. Rosyid, Pujiyati Suyata, SUMarno. "Pengembangan Model Penelitian Perspektif Gender." *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* vol 17, no. 2 (2013).
- Posigha, B.E & Oghuvwu, V. "Conflict among Library Staff in Bayelsa and Delta State of Nigeria." *International Journal of Labour and Organisational Psychology* Vol. 3, no. 1 dan 2 (2009).
- Reason, Robert D, and Susan R Rankin. "College Students ' Experiences and Perceptions of Harassment on Campus : An Exploration of Gender Differences" 26, no. 1 (2006): 7–29.
- Sari, Rika Kumala. "Kewajiban Belajar Dalam Tinjauan Hadist Rasulullah SAW." *Jurnal Sabilarrosyad* 1 (2017).
- Sedarmayanti. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan Ditinjau Dari Beberapa Aspek Esensial Dan Aktual*. Bandung: CV Mandar Maju, 2000.
- Simon Fisher, Jawed Ludin, dkk. *Mengelola Konflik: Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Alih Bahasa)*. Jakarta: The British Council Indonesia, 2001.
- Siti Asiah. *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Edited by Nazar Husain. Cetakan Pe. Pustaka Cendikia, 2017.
- Siti Nurnisa Dewanta dan Udik Budi Wibowo. "Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 2, no. 1 (2014).
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2412>.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suharsimi arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta:

- Rineka Cipta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revi. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Sukarji dan Umiarso. *Dalam Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis Dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelolaan Pendidikan Islam*. Jakarta: Mitra Wacana, 2014.
- Sumera, Marcheyla. "Perbuatan Kekerasan Dan Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan." *Lex et Societatis* I, no. 2 (2013): 39–49.
- Tirto.id. "Testimoni Kekerasan Seksual: 174 Penyintas, 79 Kampus, 29 Kota," 2019. <https://tirto.id/dmTW>.
- Tribun Lampung.co.id. "Terungkap Muslihat Oknum Dosen Unila Cabuli Mahasiswi Cantik Berkali-Kali," September 28, 2018. <https://lampung.tribunnews.com/2018/09/28/terungkap-muslihat-dosen-unila-cabuli-mahasiswi-cantik-berkali-kali>.
- Trisakti & Sugiarti. *Konsep Dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2006.
- "UI Usut Oknum Dosen Pelaku Pelecehan Seksual." *Kompas.Com*, October 30, 2008. <https://nasional.kompas.com/read/2008/10/30/19595145/ui.usut.oknum.dosen.pelaku.pelecehan.seksual>.
- Umar Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Jender (Perspektif Al-Quran)*. Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
- UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, n.d.
- UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, n.d.
- Veithal Rivai., Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wahab, A.A. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabet, 2008.
- Wahyudi. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Cet III. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Winardi. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju, 2004.
- Yulita, Rosi. "Eksistensi Hadist Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 1 No. (2017).